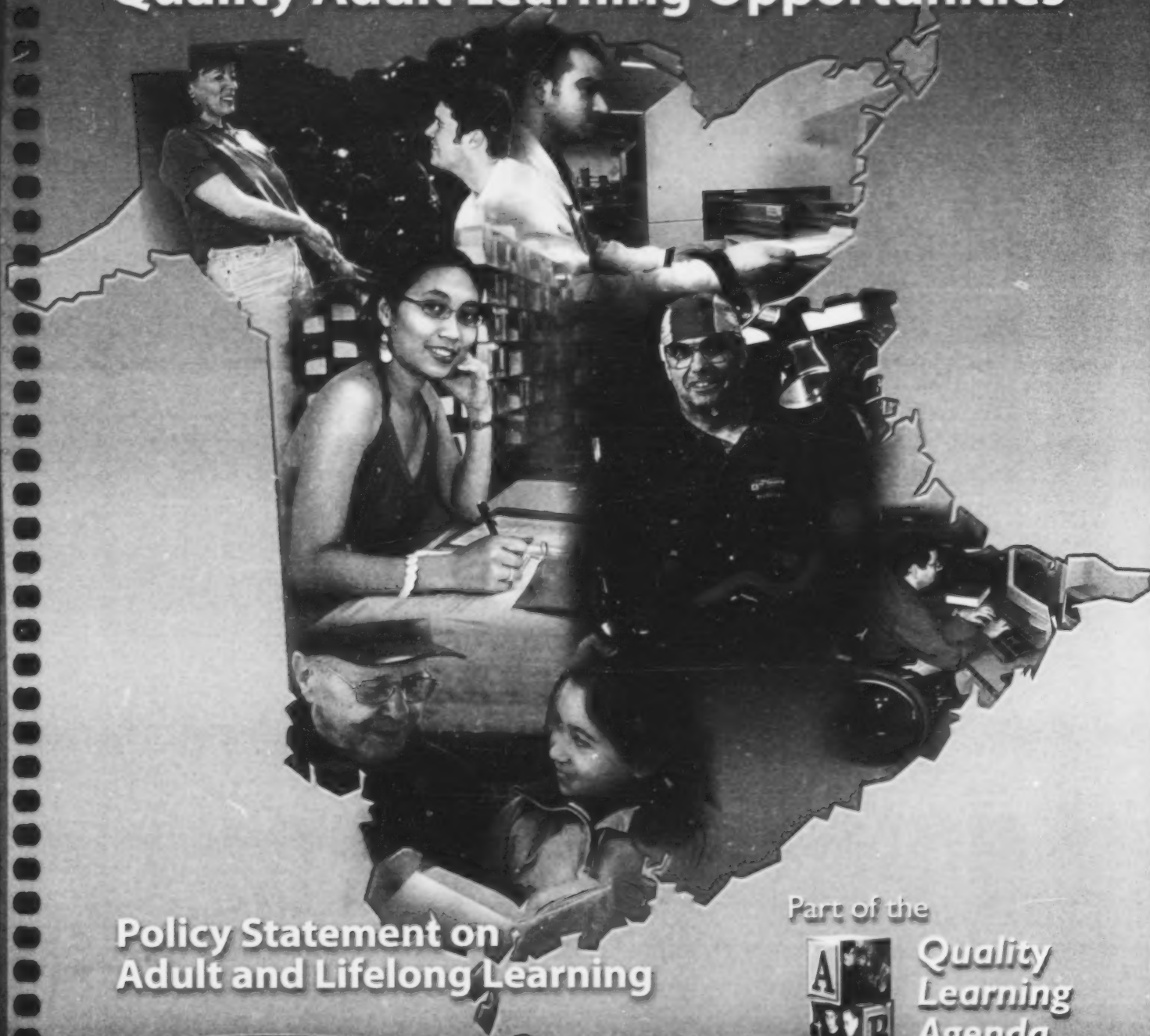




Lifelong Learning

Quality Adult Learning Opportunities



**Policy Statement on
Adult and Lifelong Learning**

Part of the

**Quality
Learning
Agenda**







LIFELONG LEARNING:

QUALITY ADULT LEARNING OPPORTUNITIES

POLICY STATEMENT ON ADULT
AND LIFELONG LEARNING:

Lifelong Learning:
Quality Adult Learning Opportunities

Part of the



Quality Learning Agenda

A Cornerstone of
Greater Opportunity:

New Brunswick's Prosperity Plan

2002 - 2012



**POLICY STATEMENT ON ADULT
AND LIFELONG LEARNING:**

**LIFELONG LEARNING:
QUALITY ADULT LEARNING OPPORTUNITIES**

Published by:

Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton NB E3B 5H1

CANADA

Printed in New Brunswick

CNB 3485



PREMIER'S MESSAGE



Greater Opportunity: New Brunswick's Prosperity Plan

recognizes that our success in achieving prosperity in New Brunswick will only be realized if we invest in people. Our pursuit of prosperity will be strengthened if we make the right choices and invest strategically to ensure New Brunswickers embrace lifelong learning and a sustained learning culture.

Embracing lifelong learning means valuing and supporting learning that takes place throughout our entire lives; learning that will increase our knowledge and skills. This learning can take place in any setting such as at home, at school and in the workplace; and at any stage of life.

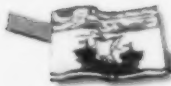
A sustained learning culture is one that will take New Brunswick to a prosperous future. It is a society where individuals, families, workplaces, communities, and government embrace lifelong learning and actively engage in learning opportunities.

Continued learning is critical in a knowledge-based economy. We need accessible, quality learning opportunities and learner services so that all New Brunswickers can contribute to the growth of our province, and share in its prosperity.

Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities sets out the policy framework around which to build learning opportunities and develop a sustained learning culture in New Brunswick. Learning will enrich our lives and help us build a stronger and more prosperous province.

A handwritten signature of Bernard Lord in cursive script.

Bernard Lord
Premier





MINISTERS' MESSAGE



M. Blaney

Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and
Employment Development



Madeleine Dubé

Madeleine Dubé
Minister of Education

Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities is a ten-year action plan developed to increase learning opportunities for adult and lifelong learners. The plan contains specific targets and initiatives to support continued learning for all New Brunswickers and help us to achieve prosperity.

In today's knowledge-based economy, learning has never been more important. We will need all New Brunswickers to participate to their fullest in building a strong and prosperous province.

As one of the four stepping stones of the Quality Learning Agenda, Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities will support our overall effort of creating a culture of excellence and lifelong learning. This stepping stone provides a policy framework to increase learning opportunities for learners of all ages, and particularly for adult learners. This framework together with the frameworks developed for K-12, post-secondary education and training, and early childhood development form the complete ten-year plan for the continuum of learning in New Brunswick.

Quality learning opportunities are essential for New Brunswickers to succeed in today's competitive world and for New Brunswick to achieve lasting prosperity. We know, for example, that countries with higher levels of literacy have better health, a higher standard of living, greater civic engagement and a stronger economy.

- Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities is about helping New Brunswickers of all ages access quality learning opportunities.
- Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities is about raising adult literacy levels and empowering New Brunswickers to participate fully in our society.
- Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities is about providing opportunities for adults to continue to learn and acquire the skills they need to succeed in today's workplaces.

Our success in creating a culture of lifelong learning in New Brunswick is dependent on the commitment and cooperation of all partners in learning. We will aim high and continue to work with partners using this action plan as a roadmap to ensure we reach our goal.





TABLE OF CONTENTS

Vision	9
Beliefs	11
Values	11
Partners in adult and lifelong learning	13
Lifelong learning: quality adult learning opportunities.....	15
Goal	15
Adult and Lifelong Learning.....	16
Strengths.....	18
Challenges.....	19
The 10-Year Plan.....	20
Objectives	22
Objective I. Increase participation levels in adult and lifelong learning in New Brunswick	23
We will promote learner-centred approaches that support effective learning experiences	23
We will provide support to lifelong learners through enhanced information and career development services.....	24
We will continue to support online learning in New Brunswick through public access to the Internet	25
We will develop a sustainable model for adult learning centres in New Brunswick.....	26
We will increase access to lifelong learning opportunities by improving affordability for adult learners	27
Objective II. Improve literacy skills of adults in New Brunswick.....	28
We will implement a revised model for quality literacy training.....	28
We will focus on raising adult literacy levels so that New Brunswickers can participate more fully in the labour force	29
We will encourage small and medium-sized enterprises to support workplace adult literacy training	30



Objective III. Increase learning and employment opportunities through the use of Prior Learning Assessment and Recognition	31
We will increase access to PLAR assessment services	32
We will integrate PLAR services into professional employment counselling and case management services	33
We will develop PLAR applications for apprenticeship and certification	34
We will advance and support PLAR utilization in the workplace	34
We will advance and support PLAR utilization and recognition in post-secondary education and training programs	35
We will increase opportunities for adult learners through credit transfer and articulated programming among post-secondary institutions	35
Objective IV. Increase opportunities for New Brunswickers through workplace essential skills training and expanded certification services	36
We will develop and implement a workplace essential skills training program leading to certification	37
We will integrate training in workplace essential skills into apprenticeship programs	37
We will expand certification services to meet the needs of New Brunswick's changing workplaces	38
Objective V. Increase learning and training opportunities for working adults	39
We will focus on increasing learning and training in small and medium-sized businesses	40
We will provide learning and training support services to small and medium-sized businesses	40
We will encourage professional development	41
Objective VI. Improve access to public library services to support lifelong learning	42
We will build quality and relevant public library collections	42
We will build quality and equitable public library services	43
We will build and enhance e-library services	45
Conclusion	46



VISION FOR THE QUALITY LEARNING AGENDA

"A culture of excellence and high achievement exemplified by innovation and lifelong learning."

Planning for success and greater opportunity...

Greater Opportunity: New Brunswick's Prosperity Plan is the Province's strategic, ten-year economic growth agenda for the 21st century. Investing in People is one of the four key Building Blocks that form the foundations of prosperity and competitive advantage for New Brunswick.

The single most important factor in achieving prosperity is the quality of our workforce. In today's information age, knowledge and creativity are the "human capital" in building economic success. An educated, well-trained, skilled, and adaptable labour force helps current business grow and attracts new investment from outside; it is an essential ingredient in high growth economies. Many jurisdictions are investing more and more in worker training and skills development to ensure new investment can be supported by a workforce equipped with the necessary skills to do the job. In today's fast-paced, changing world, learning cannot be static. It must be dynamic and form a part of a lifelong learning culture for New Brunswickers. (Prosperity Plan)

The Quality Learning Agenda (QLA) is one of four Cornerstone Priorities of Investing in People. The QLA is a strategic framework document that in turn contains four interdependent policy statements, or "stepping stones", each with its own goal, objectives, 10-year targets and action plans. Together, they form a complete vision for the continuum of learning in New Brunswick over the next decade. These four stepping stones are:



Quality Learning Agenda

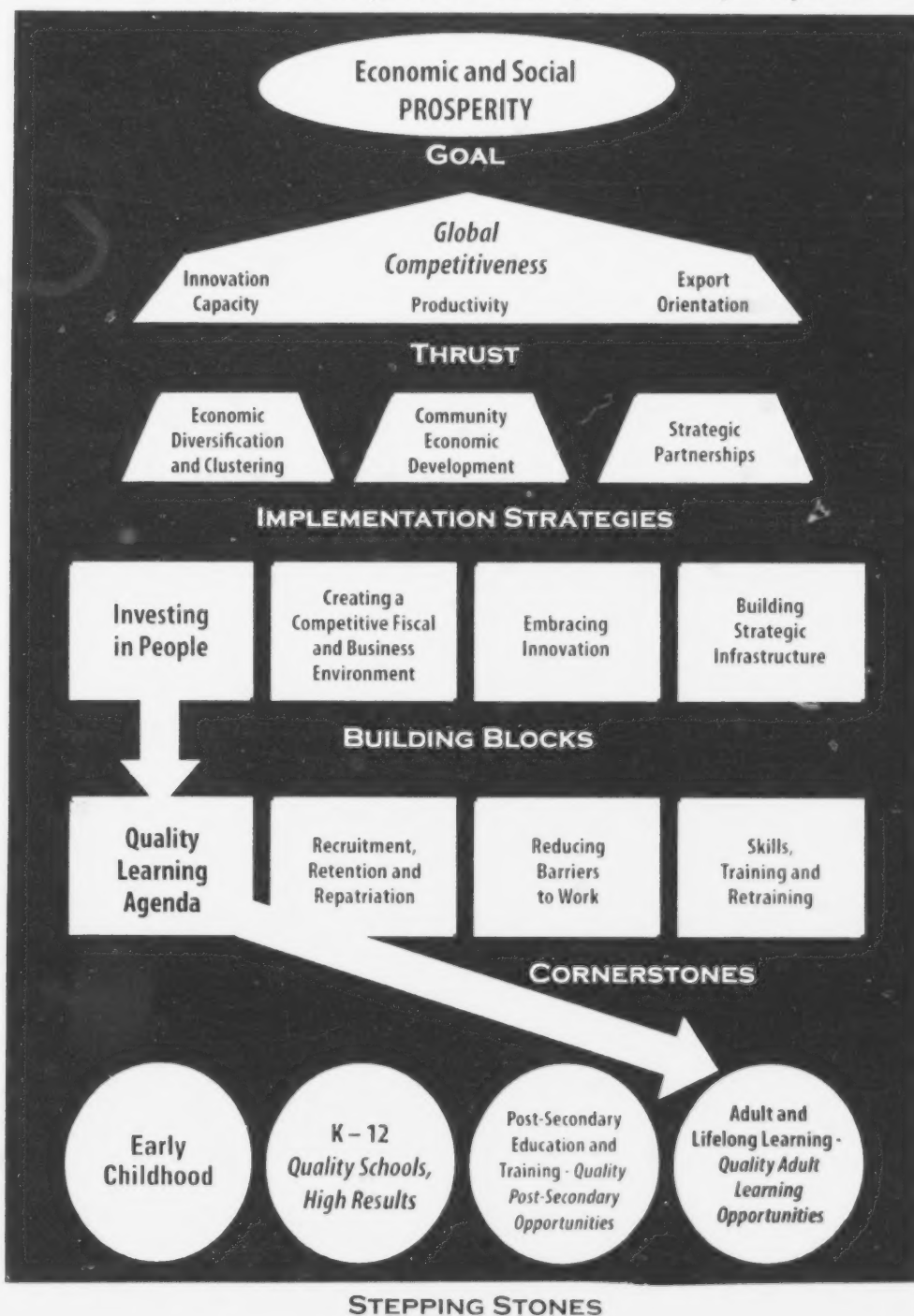
- Early Childhood Development
- Kindergarten to Grade 12 (*Quality Schools, High Results*)
- Post-Secondary Education and Training (*Quality Post-Secondary Opportunities*)
- Adult and Lifelong Learning (*Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities*)

The Quality Learning Agenda is being shared with all partners in learning including individuals (learners, parents, workers, and volunteers), institutions (educational and non-educational), businesses, community/service/non-governmental organizations, and governments. The Kindergarten to Grade 12 stepping stone, *Quality Schools, High Results*, was released in April 2003; and *Quality Post-Secondary Opportunities* was released in April 2005. This policy statement *Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities* is the framework for adult learning. It provides direction for adult learning policy and the provision of related services in New Brunswick.



THE STRATEGIC FRAMEWORK

Greater Opportunity: New Brunswick's Prosperity Plan





THE QUALITY LEARNING AGENDA AND THE ADULT AND LIFELONG LEARNING POLICY STATEMENT ARE BASED ON THE FOLLOWING BELIEFS AND VALUES

BELIEFS

- Our ability to create a culture of excellence and high achievement, exemplified by individual and societal innovation, and adult and lifelong learning, is critical to New Brunswick's long-term economic and social success.
- Lifelong learning starts in the home with parents taking an interest in their children's learning.
- Adult and lifelong learning contributes to the development of the whole person and is central to good citizenship and a strong society.
- Adults will learn more and take charge of their continued learning given flexible and relevant learning opportunities and appropriate supports.
- Adult and lifelong learning initiatives must be learner-centred in design and delivery.
- An informed and literate population is essential to New Brunswick's social and economic strength.

VALUES

Access

Learners need access to the services, programs, and materials that support their learning. Supports that are affordable and are available at convenient times and in flexible ways help sustain a culture of lifelong learning.

Opportunity

Adult and lifelong learning takes place in many settings. Educational institutions, public libraries, community access centres, communities, workplaces, and governments all have a role to play and can provide access to valuable learning and training opportunities.

Responsibility

Adult learners will take responsibility for their continued learning given the appropriate supports. These learners will pass on their value and love of learning to their children, helping them to achieve.

Quality

Programs and services for adult learners will be based on research and best practices in the field of adult education. Excellence, innovation and achievement are crucial to creating and sustaining a culture of lifelong learning in New Brunswick.



Community

Rich in culture and heritage, our communities play a critical role in responding to local needs; shaping the character and priorities of the individuals living there, and creating a supportive local environment for adult learners.

Diversity

The Province of New Brunswick encourages diversity by welcoming and respecting the wide range of differences among people, including, but not limited to race, colour, creed, culture, religion, place of origin, sex, disability, age, social condition, marital status, sexual orientation, and family status.

Accountability

New Brunswickers have the right to be informed about how well their learning and training organizations and institutions are doing relative to the learning goals and standards that have been set, and to expect that decisions about future directions will be based on sound information and evidence.

Equity

Public funds allocated to adult and lifelong learning will be distributed equitably to ensure maximum educational benefit for all New Brunswickers.

Official Languages

The Province of New Brunswick offers quality adult and lifelong learning opportunities in both official languages. This reflects the Province's respect for the preservation and promotion of its two official linguistic communities.



PARTNERS IN ADULT AND LIFELONG LEARNING

Our success in creating a culture of lifelong learning in New Brunswick is dependent on the commitment and cooperation of all partners in learning. While the provincial government's role is to focus and mobilize resources to realize this vision, it is partners sharing the vision who will make the difference. It is only through strong partnerships that we will achieve "a culture of excellence and high achievement exemplified by innovation and lifelong learning" in New Brunswick.

The main roles and responsibilities of the key partners are summarized on the following page. While sharing common objectives, each brings a different perspective to the pursuit of quality learning.





PARTNERS IN ADULT AND LIFELONG LEARNING

Adult Learners

- Pursue every opportunity to learn, innovate and create in all aspects of life at home, at work and in the community
- Understand the connection between adult and lifelong learning, and their own prosperity and active participation in society
- Take advantage of learning resources and support services
- Encourage children to become lifelong learners

Communities

- Provide learning opportunities locally, where people can access them easily
- Contribute time and resources to support dynamic and effective learning activities
- Respond to local needs and cultural differences
- Provide opportunities for people to network and share knowledge

Public Libraries

- Provide free and equitable access to library and information services, programs, resources and computers for New Brunswickers of all ages
- Offer a wide range of resources in various formats (print, audio-visual, electronic)
- Facilitate higher literacy in the province by promoting the value of reading and access to reading resources
- Provide lifelong learning opportunities
- Keep pace with the evolving learning needs of society

Post-Secondary Institutions

- Increase participation in post-secondary education and training by improving accessibility and inclusiveness for adult learners
- Provide positive and effective learner-centred learning environments
- Acknowledge, recognize and value adult learners' prior learning and experience
- Adapt programs to meet the ever-changing needs of society and the economy
- Recognize the importance of learners completing their post-secondary education and training
- Provide learners with opportunities to transfer formal credits between post-secondary institutions
- Provide quality post-secondary education and training opportunities

Workplaces

- Employers contribute time and resources to support a dynamic and effective learning environment, invest in upgrading employees' and their own skills, and actively participate in the development of relevant education and training opportunities
- Employers ensure workers are prepared and able to adapt to technological change in the workplace
- Employees take advantage of workplace learning and training opportunities
- Employee representatives respond to workers' learning needs

Organizations, Agencies and Associations

- Contribute expertise to support skills training and skills upgrading, develop well-defined competency requirements and encourage professional development opportunities
- Provide learning opportunities to expand the scope of lifelong learning
- Respond to community learning needs

Governments

- Provide the necessary organizational and policy supports for the provision of programs and services to adult learners
- Ensure skills certification services provided by the Province are of the highest quality
- Develop strategic partnerships among communities, post-secondary institutions, organizations, the private sector, and other orders of government to pursue common learning objectives
- Support the development of a social and economic environment in which learning and education are valued and pursued by people of all ages



LIFELONG LEARNING: QUALITY ADULT LEARNING OPPORTUNITIES

The Adult and Lifelong Learning Stepping Stone

Goal

New Brunswickers embrace lifelong learning and a sustained learning culture

To achieve this goal New Brunswickers will need to embrace lifelong learning at all levels, with individuals, families, workplaces, and communities receiving the benefits - better health, a higher standard of living, greater civic engagement, and a stronger economy.



Lifelong Learning

The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) defines lifelong learning as "all learning activity undertaken throughout life, with an aim of improving knowledge, skills and competencies within a personal, civic, social and/or employment-related perspective."¹ Features of the OECD concept² for lifelong learning are:

- A Systemic View - Lifelong learning covers the entire lifespan and includes "all forms of formal and informal learning."
- Centrality of the Learner- The learner is the focus rather than the institution.
- Motivation - "The motivation to learn is an essential foundation for learning that continues throughout life. It requires attention to developing the capacity for 'learning to learn' through self-paced and self-directed learning."
- Multiple Objectives of Education Policy - The priorities associated with "the multiple goals of education - such as personal development, knowledge development, economic, social and cultural objectives" may change over time.

Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities is based on the Province's commitment to:

- Focus on the learner and successful outcomes that will help individuals reach their goals.
- Engage more New Brunswickers in lifelong learning.
- Build strong partnerships with learners, communities, employers, other orders of government, educational institutions, and organizations and agencies.
- Promote quality learning opportunities that are accessible and flexible so that adults of all ages, cultures and all abilities can integrate learning into their lives.

¹ OECD Education Working Paper No. 3 (EDU/WKP(2003)1)

² OECD Observer Policy Brief, February 2004.



ADULT AND LIFELONG LEARNING

Three of the four stepping stones of the *Quality Learning Agenda* place strong emphasis on the attainment of excellence in the education and training of children, youth and young adults and establish the foundation which is essential for securing New Brunswick's future prosperity. The *Quality Learning Agenda* establishes clear goals, supporting policies, action plans and high standards for meeting these responsibilities for the development of our youth. However the agenda is not complete and cannot be fully successful without also addressing the learning needs of New Brunswick's adult population.

There are two compelling reasons for developing the Adult and Lifelong Learning stepping stone, an ambitious agenda specifically focused on adult learning:



1. We will succeed in our educational goals for children and youth by supporting efforts within an enhanced culture of learning for all throughout life. Increasing the number of adults who communicate the value of education -- and visibly demonstrate it by pursuing their own learning -- will have an immeasurable positive impact on the children and youth in their lives.
2. We will meet New Brunswick's Prosperity Plan goals for increased innovation, productivity and the development of a knowledge-based economy by achieving significant gains in the skills development of our adult working age population. Current demographics, reflecting the facts of a lower birthrate and continued out-migration, indicate we will not have a sufficient younger population entering the workforce to meet current and impending skills shortages. Policies and plans to support increased immigration, inclusiveness and repatriation will contribute to the resolution of this issue, but will not completely resolve the skills shortage. It is therefore imperative that a new focus be placed on adult learning and that policy, plans and partnerships be developed to increase adult learning opportunities and facilitate access to them.

There are distinguishing features about adult learning that pose different challenges for developing a strategy that will respond effectively to varying learning needs. One is that adult learning is generally voluntary and self motivated. While further (post-secondary) education and training is not mandatory, there are strong arguments for continuing the learning process:

- Individuals benefit. Adults with higher level skills are more likely to be employed and maintain healthier lifestyles.
- Society benefits. Involved and actively learning individuals make for an engaged citizenry. An engaged citizenry contributes to all facets of life: health, education, community development, the environment, the democratic process, and arts and culture.
- The economy is stronger. Future job projections for New Brunswick indicate that the majority of new jobs will require highly-skilled workers, most with post-secondary education.



Another distinguishing feature of adult learning is the learners themselves. Adult learners have a wealth of life experience which serves as a base for new learning and expect learning to be practical and connected to their goals. They have commitments and responsibilities to family, work, and community and have many demands on their time.

Adult learners are a diverse group of people with different backgrounds, needs and goals. Despite these differences there are some characteristics that many New Brunswickers share. Approximately 56% of the province's population, over the age of 16, have low literacy skills. (Adult Literacy and Life Skills Survey, 2003) In addition, 34% of New Brunswickers aged 20 years and older have less than a high school education and many more lack formal credentials (2001 Census).

One way to view education and training is as a distinct sequential process that begins in kindergarten, runs through high school and ends following completion of post-secondary pursuits. According to this perspective, learning follows a well-defined path. The concept of lifelong learning is different from this view because it acknowledges that an individual's learning, the knowledge and experience supporting their abilities and competence, is much more broadly and continuously acquired. Lifelong learning includes all the learning that a person does in their lifetime, much of which occurs outside the period from kindergarten to completion of post-secondary studies.

The Fifth International Conference on Adult Education held in Hamburg, Germany in 1997 "encouraged a world-wide commitment to adult education and lifelong learning."¹ Canada was a participant in the conference and a signatory to The Hamburg Declaration on Adult Learning.

The Hamburg Declaration on Adult Education states, in part:

"Adult education denotes the entire body of ongoing learning processes, formal or otherwise, whereby people regarded as adults by the society to which they belong develop their abilities, enrich their knowledge, and improve their technical or professional qualifications or turn them in a new direction to meet their own needs and those of their society. Adult education encompasses both formal and continuing education, non-formal learning and the spectrum of informal and incidental learning in a multicultural learning society, where theory-and practice-based approaches are recognized.

The *Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities* policy statement provides a framework around which to build learning opportunities for New Brunswickers. This is a framework for assisting learners, and in particular adult learners, who want to pursue purposeful learning – regardless of whether they want to improve their literacy skills, access other learning and training opportunities, pursue professional development, or acquire credentials. The Province will work with partners to build on this framework to create quality learning opportunities for New Brunswickers in the coming years.

¹ Report of the Canadian Delegation on the Mid-term Review of the Fifth International Conference on Adult Education (Feb 2004).



STRENGTHS

New Brunswick has many strengths upon which to build a culture of lifelong learning. It is an officially bilingual province with government services available in both official languages. It is a province where people and communities are involved, working together through partnerships and networks to support learning. And New Brunswick is a province that embraces new technology.

Partnerships are helping New Brunswickers access more learning and training opportunities. Apprenticeship training, for example, is successful because of the full support and participation of three partners: the apprentice, the employer and the Province. Articulation agreements that increase flexibility for learners to take courses at the New Brunswick Community College and at universities are in place because of the cooperative efforts of the learning institutions. The Province is a member of the Atlantic Consortium responsible for developing the Adult Learning Knowledge Centre (ALKC). The ALKC is one of five regionally-based knowledge centres across Canada and has been assigned to the University of New Brunswick.

Various provincial networks that support learning are established in New Brunswick: an extensive network of English and French, private occupational trainers and public post-secondary institutions, community colleges, online and private universities; a network of community-based organizations and volunteers dedicated to the provision of quality adult literacy training and a consultative body with knowledge, experience and expertise on literacy issues; a province-wide network of not-for-profit Community Access Centres, operating with the help of volunteers in over 100 communities; a provincial network of 62 public libraries and four bookmobiles that provides a wide range of library and information services onsite and online through long standing community and government partnerships; and a network of community economic development agencies with established networks and working relationships with employers, government departments, non-governmental organizations, and educational institutions.

In addition to strong partnerships and extensive networks, the Province has a streamlined and client-centred approach to assisting New Brunswickers in obtaining long-term sustainable employment and a progressive approach to integrating new technology in the province. As well, New Brunswick has developed considerable expertise in e-learning with post-secondary institutions, private sector companies and government agencies that have extensive knowledge and experience in the area of online learning products.



CHALLENGES

The demands of the economy and of society at large for higher levels of skills and learning are driving individuals and institutions to recognize that learning cannot stop with formal schooling. In order to ensure our competitiveness and to meet our goal of a society that embraces lifelong learning, New Brunswick must address a number of challenges that remain despite significant investments by government.

New Brunswick's population is small and is declining. The 2001 Census shows that the number of youth in high school has been falling steadily since 1981. The Census also indicates that half of the province's population (49.6%) lives in rural areas, which presents a geographic challenge to providing residents with lifelong learning opportunities.

Jobs in today's knowledge-based economy require higher levels of skills and education than was required in the past. Meeting this need is a challenge given that seventeen percent of the province's population, over the age of 25, has less than a grade 9 education, and adult literacy levels are low (among the lowest in Canada).

There are also a number of challenges associated with the labour market in New Brunswick: a skills imbalance and shortage in certain trades and professions, due in part to an aging workforce; a need to better match skills training with employment opportunities; a demand for ongoing skills training and upgrading for existing members of our workforce; a significant number of working New Brunswickers who are marginally employed; and a labour force participation rate below the national average.

In addition to these challenges there is a need for a larger proportion of New Brunswickers to access language training in one or the other of New Brunswick's official languages.



THE 10-YEAR PLAN

Getting to where we want to be - a lifelong learning culture that supports learners of all ages and helps adults to achieve their goals through quality learning opportunities - will take time. It is, however, an attainable goal, and one we will reach by working together. Through coordinating our efforts with a strategic focus, and strengthening partnerships, we will continue to build a lifelong learning culture in New Brunswick.

WHERE WE WANT TO BE IN 10 YEARS

In ten years we want New Brunswick to be a province where learning is highly valued; where all individuals have opportunities to pursue and realize their learning goals. We envision quality community supported lifelong learning opportunities available throughout the province. We believe that all New Brunswickers can benefit from learning that extends throughout their lives given the right opportunities and appropriate supports. The projected demand over the next ten years for an increasingly skilled workforce, means more New Brunswickers will need opportunities to achieve their potential for learning and skill development. To meet this challenge we will require contributions from all New Brunswickers including those who are sometimes excluded from participating in skills training and learning initiatives, such as individuals with physical disabilities, members of First Nations communities and new or recent immigrants. In ten years we expect far greater numbers of New Brunswickers will be contributing fully to and sharing in our prosperity.



We will gauge our overall success in realizing *Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities* by measuring our progress in reaching the ambitious ten-year targets outlined in this policy statement. The targets reflect a wide range of activity required to build a lifelong learning culture that supports learners of all ages and helps adults to achieve their goals through quality learning opportunities. By setting "targets that reach" we will "stretch" ourselves as a province to achieve them.



TEN-YEAR TARGETS FOR ADULT AND LIFELONG LEARNING

The following targets represent a broad range of learning activities and in some cases are linked to new development areas. While monitoring and reporting on progress of learning outcomes is challenging it is possible through collaboration. The Province will work with partners to support knowledge exchange in the following target areas:

Targets	Indicates
A Lifelong Learning Culture New Brunswick's participation rate in adult education and learning will increase by 25%. * New Brunswick will rank among the top five provinces in Canada in the proportion of its residents with post-secondary credentials.	New Brunswickers of all ages value learning and education. New Brunswickers are choosing to participate in and are successfully completing post-secondary studies.
Adult Literacy New Brunswick's adult literacy levels will increase to meet the Canadian average.	New Brunswickers recognize higher level literacy skills help them to participate more fully in society and in the knowledge-based economy.
Prior Learning Assessment and Recognition New Brunswick will have 80% of participants in the Community Adult Learning Program also participating in a Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) process. New Brunswick post-secondary institutions will increase the number of recognized credit transfers among institutions.	Prior Learning Assessment and Recognition is a process that expands adult learners' opportunities. Credit transfers are providing more choices and flexibility for New Brunswickers who wish to pursue post-secondary educational opportunities.
Workplace Essential Skills The number of workplace essential skills certificates granted will be comparable to the number of General Educational Development (GED) certificates issued.	New Brunswickers recognize that workplace essential skills are valuable skills.
New Brunswick Public Library Service In 2012, New Brunswick will exceed the national average for the percentage of the total population that are registered public library users. New Brunswick will meet the national average investment per capita on public library collections annually.	The New Brunswick Public Library Service is responding to New Brunswickers' needs. New Brunswickers have access to quality library resources in order to pursue their lifelong learning goals.

* New research will capture New Brunswickers' participation and will establish a baseline on which to measure progress.



OBJECTIVES

In order for New Brunswickers to benefit from the Adult and Lifelong Learning stepping stone, we will work with our partners to achieve the following six objectives:

- I. Increase Participation Levels in Adult and Lifelong Learning in New Brunswick
- II. Improve Literacy Skills of Adults in New Brunswick
- III. Increase Learning and Employment Opportunities Through the Use of Prior Learning Assessment and Recognition
- IV. Increase Opportunities For New Brunswickers Through Workplace Essential Skills Training and Expanded Certification Services
- V. Increase Learning and Training Opportunities for Working Adults
- VI. Improve Access to Public Library Services to Support Lifelong Learning

These objectives form the basis of the *Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities* policy statement. Each objective is supported by specific action priorities and targets. By setting targets and measuring performance we will monitor our progress in achieving these objectives.

As progress is made over the ten-year span of *Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities* and as needs evolve, the actions described within this policy statement will also evolve. We will support these objectives through the allocation of financial and other resources in partnership with stakeholders.



OBJECTIVE I.

INCREASE PARTICIPATION LEVELS IN ADULT AND LIFELONG LEARNING IN NEW BRUNSWICK



To attain "a lifelong learning culture that supports learners of all ages and helps adults to achieve their goals through quality learning opportunities" New Brunswickers must have access to a broad range of learning opportunities. Many learning opportunities, notably those for young people, are provided by long standing publicly-funded programs and services. These programs and services are accessible to the public through an established provincial infrastructure which includes the K-12 public school system, the public post-secondary education and training system, and the New Brunswick Public Library Service "NBPLS). In contrast, adult and lifelong learning opportunities, which are extensive and often fall outside of the established provincial system, may not be easily accessible to all learners.

Research shows that a significant number of New Brunswickers are not participating in education or training opportunities. A Canadian study⁴ found that close to three quarters of adults living in New Brunswick were not participating in adult education and training (either job-related or for personal interest). An international study, the Adult Literacy and Life Skills Survey 2003, found that although participation rates have improved in Canada since 1994, half of adults in this country do not participate in organized education and training. Research also shows that adults with more education pursue more learning, both formal and informal, and that participation in education and training declines with age (both in terms of hours of participation and participation rates).

We will promote learner-centred approaches that support effective learning experiences

Learning takes place throughout life and a significant portion of it occurs in the adult years. Adult learners are a diverse group of individuals often with family, financial and employment responsibilities and they have different learning needs and goals. A broad range of resources and services is required to help them achieve their personal learning goals.

Learner-centred approaches that acknowledge these differences and that are built on high quality standards are more effective and produce better outcomes than more traditional program or institution-centred approaches. The Province is developing learner-centred approaches that will enhance New Brunswickers' learning experiences. It is proceeding with "blended learning" for the government-supported adult literacy training program and a course-based approach for the New Brunswick Community College network. New Brunswick universities are also making progress in this area and will continue to support this learning approach.

⁴ Adult Education and Training Survey (AETS) 1997



"Blended learning" is a learning approach that has flexibility and can be adapted to different learning needs and styles. This approach uses different formats, media and methods to achieve the best learning outcomes. The "blended" approach for adult literacy training draws on the strengths of different formats such as classrooms, online learning communities and web-based tutorials; different media options including books, videotapes, web sites, and online chat rooms; and a variety of methods such as working in face-to-face groups and one-on-one tutoring. This approach can be used in many settings including in post-secondary institutions.

The New Brunswick Community College (NBCC-CCNB) network which has been delivering training for the most part through a program-based approach is in the process of changing to a course-based format. Learners will have more opportunity to study part-time, combine work and study, and customize their learning plan. It will also be easier to transfer credits in and out of NBCC-CCNB. Course-based approaches offer learners more flexibility than traditional program-based models.

The Province will continue to promote learning approaches that focus on learners' needs for increased accessibility, flexibility, choice, and transferability.

Specific actions we will take include:

- Promote learner-centred programs and services.
- Encourage learning institutions to offer flexible programs to meet the needs of adult learners who have other obligations, such as work and family.
- Encourage "blended learning" approaches to learning and training.
- Promote the development of quality online learning and training resources.
- Support improved access to learning opportunities for people of all ages.
- Explore new ways to support adult learners, such as learning mentors.
- Promote a wide variety of extended learning opportunities available through New Brunswick universities and community colleges.
- Explore approaches for granting dual credits, between secondary schools and post-secondary educational institutions.
- The New Brunswick Community College Network will continue to implement its course-based model.

We will provide support to lifelong learners through enhanced information and career development services

Information and career development services have traditionally been more accessible to students enrolled at educational institutions, and individuals receiving government income support. Services are offered to these groups through post-secondary institutions and government departments. Both the K-12 and post-secondary education and training components of the Quality Learning Agenda contain targets, initiatives and actions which focus



on preparing youth and their parents for the transition from secondary to post-secondary education and training. This includes improving guidance programs, career counselling, enrichment and technical vocational courses, and post-secondary information for parents and students. We will build on these actions, through a broader approach to support a culture of lifelong learning in New Brunswick.

The Province acknowledges the diversity of lifelong learners and is working to enhance its services. For example, government staff have been trained to help them better serve clients with learning disabilities; counsellors can now screen for learning disabilities, refer individuals for diagnostic assessments, and provide the appropriate assistance. The Province will continue this work, in collaboration with partners - communities, employers, employers' organizations, trade unions, professional associations and other interested groups - to provide lifelong learners with a range of quality learning support services.

Career development services such as counselling and educational services help learners make more informed decisions about their future. These services help learners identify and validate their knowledge, skills and capabilities; understand labour market opportunities; cope with change and transition; establish personal learning plans and find the best pathway to achieve their goals. Lifelong learner services will empower individuals to become more self-sufficient learners.

Specific actions we will take include:

- Review existing career development services.
- Collaborate with partners to deliver a range of services to serve the diverse needs of lifelong learners.
- Encourage learners to be active participants in lifelong learning and career planning.
- Promote learning self-sufficiency.
- Develop tools using information and communication technology (ICT) that provide flexibility and support learners' independence.
- Support the use of personal learning plans.
- Work with partners to enhance career development services offered by post-secondary institutions.
- Increase accessibility to learning support services through flexible and innovative approaches.
- Integrate learning support services with adult learner services such as PLAR, literacy training, workplace essential skills training, and apprenticeship training.



We will continue to support online learning in New Brunswick through public access to the Internet

Changing technology and the shift to a knowledge-based economy have heightened the need to learn and keep up-to-date. Online learning adds flexibility and convenience, and increases learning opportunities. It is also



an important element in a "blended learning" approach where it is used in combination with other learning resources, technologies and practices. New Brunswick has kept pace with new technology, investing in Broadband technology.

The Community Access Network provides public access to the Internet and operates through a partnership among governments, the private sector and community groups. These centres are grass roots, not-for-profit, community-run organizations. They have been operating in more than 100 communities throughout in the province with assistance from Industry Canada and the Government of New Brunswick.

The New Brunswick Public Library Service, through its network of 62 public libraries, provides free access to e-library services to support online learning across the province. NBPLS provides free public access to five regional training labs as well as province-wide access to online resources such as the provincial catalogue, virtual reference library and reference databases.

The Department of Training and Employment Development has recently developed a new online training program for General Educational Development (GED) preparation. The Province will work with adult learners, communities, volunteers, post-secondary institutions and other stakeholders to ensure that the availability of public Internet access continues to meet the needs of learners, and in particular those of adult learners.

Specific actions we will take include:

- Review online learning products available at Community Access Centres, and develop new online learning products and services to meet the needs of New Brunswickers.
- Support adult learners through expanded opportunities for online GED preparation and e-learning.
- Provide access to e-government services including online job searches, inquiries, applications, and payments.
- Explore innovative partnerships to ensure the sustainability of Community Access Centres.

We will develop a sustainable model for adult learning centres in New Brunswick

Adult learners require a broad range of resources and services to make the most of available learning opportunities and to effectively plan and navigate the many possible routes or learning pathways that lead to their learning goals. Once individuals have begun to identify their goals, personal learning maps or plans can begin to be developed. These maps are useful tools, containing information such as available options and relevant learning resources.



Learning supports are available to adults in New Brunswick through the public, private and not-for-profit sectors. The Province wants to increase learners' accessibility to these resources and services through adult learning centres so that information, guidance, and online learning tools, for example, are easier to locate and use.

We will work together with learners, educational institutions, communities, employers and other stakeholders to develop a model for adult learning centres that is sustainable and will meet the many needs of adult learners. The model will include integrated supports and services and will be focused on quality, flexibility and innovation. It will be piloted in several regions of the province with more centres to follow, based on the results of the pilot projects and the level of stakeholder support.

Specific actions we will take include:

- Review existing resources and services available to adult learners in New Brunswick.
- Review best practices for adult learning centres in other jurisdictions.
- Develop learning partnerships with communities and employers.
- Establish resource requirements for adult learning centres.
- Integrate adult learner services.
- Develop innovative and flexible approaches to delivering career development and other services that respond to regional needs, including exploring the potential use of public school infrastructure in various locations to support community learning centres.
- Within two years, the Department of Training and Employment Development will pilot four adult learning centres and then adjust the model based on results of the pilot projects.

We will increase access to lifelong learning opportunities by improving affordability for adult learners

Financial assistance, that is relevant to the changing learning environment, is important to enabling more New Brunswickers to pursue learning opportunities. The Province recognizes the value of investing in education, and in April 2005 the New Brunswick Tuition "Tax Cash Back" was introduced. This new tax rebate for post-secondary students, is part of the *Quality Post-Secondary Opportunities* stepping stone of the Quality Learning Agenda.

The departments of Education, and Training and Employment Development will continue to monitor the emerging needs of adult learners with respect to the affordability of valuable learning opportunities

Specific actions we will take include:

- Review current acts, regulations and policy to ensure that they respond to the needs of adult learners.
- Explore other mechanisms to encourage New Brunswickers to pursue learning opportunities.





OBJECTIVE II.

IMPROVE LITERACY SKILLS OF ADULTS IN NEW BRUNSWICK

Recent studies comparing literacy and numeracy levels to economic prosperity across a large number of countries clearly indicate a link between the two; those populated with people with higher literacy and numeracy levels do better economically. As literacy and numeracy levels rise so does economic (and social) prosperity. Improved literacy also benefits individuals and society in general. Adults with higher literacy skills are more likely to be employed, have healthier lifestyles and are better able to help their children with their studies, and to participate in civic life. The strong link between literacy and health is well documented and is another reason for investing in adult literacy in New Brunswick. We are committed to the long-term goal of providing access to all New Brunswickers who wish to pursue adult literacy training.

Almost sixty percent of New Brunswickers over the age of 16 are functioning at low literacy levels⁵ with close to half of these individuals at the lowest level. In addition to investing in early childhood development and K-12 education it is also crucial to address the problem of low education and literacy levels in adults. A greater emphasis on improving adult literacy levels is needed now.

We will implement a revised model for quality literacy training

The Community Academic Services Program (CASP) has been the main delivery method for government-supported adult literacy training in New Brunswick since 1991. This community-based program has offered training from grade level 1 to 9 as well as General Educational Development (GED) preparation. Training has been delivered in over 100 locations throughout New Brunswick through the efforts of a strong network of community-based organizations, non-governmental literacy organizations (literacy NGOs) and volunteers, dedicated to the provision of quality adult literacy training.

The Province has consulted with literacy NGOs over the past several years to find ways to improve adult literacy training services in New Brunswick. A report, commissioned by Provincial Partners in Literacy (PPL), offered recommendations for improving literacy levels in the province which included: recognizing adult literacy as an integral component of lifelong learning, consolidating funding and delivery mechanisms in one department, and ensuring the changing needs and circumstances affecting adult literacy are addressed.

Within one year, the Government of New Brunswick will implement a revised model for quality literacy training, the new *Community Adult Learning Program*. The Province recently consolidated the full responsibility for adult literacy in the Department of Training and Employment

⁵ Literacy Levels 1-5, as defined by the International Adult Literacy Survey (IALS)



Development (TED); this department will continue to work with literacy partners to provide high quality adult literacy training in New Brunswick. The revised model will include a blended learning approach in which individuals will have opportunities to learn in one-on-one and group settings, and to use electronic and paper-based learning resources. Integrating this approach in adult literacy programs will improve learning opportunities for adult learners. Blended learning will provide literacy instructors with additional tools to increase learning experiences in basic reading, writing, mathematics, and information and communication technology skills.

Specific actions we will take include:

- Develop and implement new quality standards to support high quality adult literacy training; including standards for instruction, instructor qualifications, results measurement and reporting, and learning facilities.
- Encourage professional development for literacy instructors.
- Support the establishment of community based regional adult literacy committees to oversee the delivery of adult literacy training services.
- Focus on learner-centred services and training to improve learner outcomes and develop more effective learners.
- Continue to evaluate online learning and assessment tools and incorporate them into program delivery.
- Use an integrated approach to promoting and delivering adult learner services and adult literacy training.
- Facilitate the learner's transition from community-based literacy training to further education and training and stable employment.
- Encourage partnerships between health and literacy organizations.
- Within one year we will establish standards for initial learner assessment and academic placement.
- Within one year we will establish standards for curriculum, resource materials and testing.
- Within two years we will establish standards for instructor qualifications and experience, using a "competency-based" approach.
- Within two years we will provide online assessment services.

We will focus on raising adult literacy levels so that New Brunswickers can participate more fully in the labour force

Canadian workers require higher literacy skills than they did in the past. Research shows that the industries that have experienced growth are the ones whose employees have relatively high levels of skills. The indications are that adults at literacy level 3 and above are more likely to participate in the workforce and contribute to economic growth.





The Province will work with adult learners, Literacy New Brunswick Inc. (LNBI), Provincial Partners in Literacy (PPL), New Brunswick Public Library Service (NBPLS), communities, employers, and other stakeholders to raise literacy levels in New Brunswick.

Specific actions we will take include:

- Work to assist adults who are in the workforce, or who want to enter the workforce, increase their literacy skills.
- Encourage training for literacy volunteers.
- Introduce new modes of delivery, such as online training, to provide a blended learning approach to literacy training.
- Incorporate workplace essential skills in literacy training.
- Collaborate with literacy groups to increase participation in adult literacy training.
- Recognize contributions of volunteers.



We will encourage small and medium-sized enterprises to support workplace adult literacy training

An increase in technology is driving the need for workers with higher literacy levels. As new technology is introduced in the workplace those with lower literacy skills are at the greatest risk. As an example, individuals with low skills may have difficulty following training manuals and may lack the literacy skills they need to participate in training sessions.

New Brunswick's employers have much to gain from developing a more skilled workforce. Studies have shown that workers with higher literacy skills contribute to overall economic growth rates by adding flexibility, productivity and a greater capacity to compete nationally and globally.

Employers can be instrumental in helping their workers reach higher literacy levels, and some are already involved.

Specific actions we will take include:

- Assist small and medium-sized enterprises deliver work-based literacy training that meets employers' and workers' needs.
- Encourage flexible working arrangements that accommodate workers' learning needs.
- Work with communities, employers, employer groups, unions, public libraries, Community Access Centres and others to improve delivery of literacy training for adults in the workforce.
- Encourage employers to create a "literacy-rich" work environment that provides workers with opportunities to use and improve their literacy skills.
- Recognize employers that are committed to helping their employees raise their literacy levels.



OBJECTIVE III.

INCREASE LEARNING AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES THROUGH THE USE OF PRIOR LEARNING ASSESSMENT AND RECOGNITION

Our goal to compete in a knowledge-based economy requires that the province expand the size and the skill level of its workforce. Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a process that we will use to help us reach this goal. By supporting and advancing PLAR in the province, we will ensure that more New Brunswickers are well positioned to participate in the new economy.

Prior Learning Assessment and Recognition

"a systematic process that involves the identification, documentation, assessment and recognition of learning (i.e., skills, knowledge and values). This learning may be acquired through formal and informal study, including work and life experience, training, independent study, volunteer work, travel, hobbies and family experiences. Recognition of prior learning can be used toward the requirements of education and training programs; occupational and/or professional certification; labour market entry and organizational and human resource capacity building." (The Canadian Association for Prior Learning Assessment)

Current research shows that many adults have little understanding of the range and depth of the skills and learning they have acquired through their life and work experience, as well as through formal education and training. They may not see that a great deal of their learning is transferable to the new challenges and opportunities they are facing. PLAR is a process that enables individuals to identify their learning strengths and gaps fully and precisely.

Both access to and progress within post-secondary education and training programs can be enhanced by effective use of prior learning assessment and recognition methodologies. The use of PLAR can enhance access to post-secondary education and training for adult and lifelong learners by facilitating program entry for individuals who lack formal credentials for eligibility but have the capabilities to succeed.

Collaborations between the provincial government and private and public learning and training institutions will ensure the success of PLAR initiatives. The establishment of PLAR as a priority began in *Post-Secondary Opportunities*, the post-secondary education and training stepping stone of the Quality Learning Agenda which was released earlier this year. This included a commitment to create a centralized approach to PLAR. It also includes working with public and private post-secondary institutions to foster sustained continuing education programs in New Brunswick.



We will continue to build upon these actions through ensuring the Prior Learning Assessment and Recognition process recognizes lifelong learning in concrete ways and is consistent with the values and beliefs presented in this policy statement. Adults who participate in PLAR activities will gain an appreciation of the value of their learning. When this participation includes effective career development services such as counseling, they will begin to take charge of their learning. The process will help adults become more self-sufficient as they learn to recognize and promote their assets; assess their needs relative to training and employment goals; and access services and programs to meet those needs.



Prior Learning Assessment and Recognition has two components. The assessment component includes a learning assessment and a validation of the learning that has taken place. The second component, *recognition*, is recognition of the learning by the learner and also by a third party, such as a learning institution or an employer.

PLAR is both time and resource efficient. By identifying and validating a person's skills and knowledge and comparing these to standards for training or job skills, PLAR can reduce the need for repeating courses or elements of training. PLAR can provide a reliable means of assessing and matching skills to workplace needs and it can help to establish a basis for career development and educational planning.

By working together the government, post-secondary institutions, employers, unions, and other stakeholders can advance the use of PLAR so that learning, training and employment opportunities will be more accessible to New Brunswickers.

Another important and related process is credit transfer. This process increases learning and employment opportunities as it allows for seamless mobility between post-secondary institutions. This is essential to increasing the participation of New Brunswickers in the knowledge-based economy. It is also essential to developing a culture of adult and lifelong learning by eliminating barriers for adult New Brunswickers to continue their post-secondary education and training experiences.

We will increase access to PLAR assessment services

Increasing access to PLAR assessment services is essential to improving access to learning opportunities for adults who have relevant experience but lack formal credentials. Adults who complete the assessment component can move on to training opportunities knowing that their prior learning has been taken into account.

Specific actions we will take include:

- Review existing PLAR assessment methods and tools, including those piloted by the Departments of Training and Employment Development and Family and Community Services, as well as those used in other jurisdictions.



- Use best practices to develop prior learning assessment methods for use in provincial government programs and services.
- Ensure provincial government prior learning assessment services are delivered and/or managed by certified PLAR practitioners.
- Within three years the Department of Training and Employment Development (TED) will integrate PLAR assessment services with training initiatives in the areas of adult literacy, workplace essential skills and apprenticeship. Services will be accessible at adult learning centres (pilot sites) and at select Community Adult Learning Program sites and TED employment offices.

We will integrate PLAR services into professional employment counselling and case management services

The world of work is constantly changing and individuals must constantly learn new skills and continue to acquire knowledge to keep abreast of the labour market and the emerging skill requirements. PLAR is a useful tool for identifying and validating adults' skills and learning and the PLAR process can help individuals reach their learning and employment goals. Adults at various stages in their lives, including those who want to resume purposeful learning, choose a viable career path, or develop career-management skills can benefit from PLAR.

Counsellors trained in PLAR methodologies provide advice and assist with establishing learning goals. They also help individuals prepare portfolios that can be used to validate learning. The government of New Brunswick supports the use of PLAR in its employment counselling and case management services. Training and Employment Development (TED) and Family and Community Services (FCS) counsellors receive professional development training in PLAR methodologies, and these departments have certified PLAR practitioners who can provide services in portfolio development. As more staff is trained services will be expanded to assist more learners throughout the province.

Specific actions we will take include:

- TED and FCS will establish the roles and responsibilities for employment counsellors and case managers in the PLAR process.
- TED and FCS will continue to include PLAR in training initiatives for employment counsellors and case managers.
- TED and FCS will ensure that staff certified as PLAR practitioners receive ongoing professional development opportunities in PLAR.
- Within four years each TED region will have its own certified PLAR practitioner.
- Within four years PLAR services will be integrated in TED and FCS counselling and case management services.
- Conduct research into training and certification for PLAR practitioners.



We will develop PLAR applications for apprenticeship and certification



New Brunswick's *Prosperity Plan* sets targets for economic and employment performance for 2002-2012. The government's projections show 15% of the jobs available through attrition during this period will be in trades, transport and equipment operation. In addition, more than 40% of the new jobs to be created under the Plan will require college level training, including apprenticeship training.

Adults with knowledge and skills, acquired through informal learning and work experience, may be able to gain quicker access to apprenticeship training through PLAR. Formal recognition of prior learning may also lead to shorter training times for apprentices.

Specific actions we will take include:

- Develop and formalize PLAR applications for apprenticeship training.
- Integrate the PLAR process into the apprenticeship training model.
- Formalize PLAR methodologies/applications for apprenticeship training courses at New Brunswick Community Colleges.
- Communicate the integrated model to adult learners, career counsellors, unions and other interested groups.
- Within two years the integrated model will be implemented to increase access to apprenticeship training programs and where appropriate to accelerate training times leading to certification.

We will advance and support PLAR utilization in the workplace

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) can be used to assess employees' and potential employees' skills. PLAR is particularly useful for individuals who lack formal credentials but who have acquired relevant knowledge and skills through informal learning and/or work experience.

The Department of Training and Employment Development, in partnership with the federal government, is conducting a three-year pilot project that incorporates Prior Learning Assessment and Recognition. This project, which started in 2003, provides PLAR services to adults to help them make a rapid and successful entry into the workforce. Results of the pilot will assist in establishing standards and protocols and in developing quality learning assessment tools.

Specific actions we will take include:

- Develop partnerships with learning institutions, employers, and unions.
- Promote PLAR to employers, particularly the "recognition" part of the process.
- Develop and test online learning assessment tools and support their use.
- Collaborate with partners to develop standards and protocols.



We will advance and support PLAR utilization and recognition in post-secondary education and training programs

Both access to and progress within post-secondary education and training programs can be enhanced by effective use of prior learning assessment and recognition methodologies. The use of PLAR can enhance access to post-secondary education and training by facilitating program entry for individuals who lack formal credentials for eligibility but have the capabilities to succeed.

Collaborations between the provincial government and private and public learning and training institutions will ensure the success of PLAR initiatives.

Specific actions we will take include:

- We will work with New Brunswick universities, colleges, and private institutions to increase the scope and number of recognized credit transfers, articulated programs, e-learning opportunities, and PLAR services offered by universities, colleges and private institutions. This strategy will help New Brunswickers apply prior learning and training, foreign credentials and work experience of all types towards the completion of post-secondary credentials.
- New Brunswick will foster the development of regular and sustained continuing education programs in strategic sectors and industries, relying both on improved PLAR and partnerships with training and educational institutions.



We will increase opportunities for adult learners through credit transfer and articulated programming among post-secondary institutions

Credit transfer among post-secondary institutions is important in providing more choices and flexibility to adult learners. It allows adults who have left the post-secondary education or training system the opportunity to receive credit for the courses they have already taken if they choose to resume their studies at another institution.

New Brunswick post-secondary institutions have increased articulated program opportunities between universities and NBCC-CCNB. This is a program of study which incorporates components of a post-secondary program by one participating institution with components of a post-secondary program delivered by another. The general aim is to provide the student with a sound theoretical, educational base, as well as practical training.

Specific actions we will take include:

- Within two years, the Department of Education will work with New Brunswick universities to ensure all first and second year introductory level courses are transferable among institutions.
- Within two years, the Departments of Education and Training and Employment Development will work with New Brunswick post-secondary institutions to increase articulated program opportunities in the province.



OBJECTIVE IV.

INCREASE OPPORTUNITIES FOR NEW BRUNSWICKERS THROUGH WORKPLACE ESSENTIAL SKILLS TRAINING AND EXPANDED CERTIFICATION SERVICES

Adults have a desire to use their learning and education for practical purposes. For adults, learning must be active, self-directed, relevant, immediate, and useful. When adults receive credentials for their learning, they can access better employment opportunities and are more motivated to learn. Assessment, learning and certification are important components of our plan for increasing employment opportunities for adult learners.

The Province has developed a significant number of services for adults and has expertise in the areas of testing, assessment and certification. These services, which include General Educational Development (GED) testing and second language evaluation, are delivered to thousands of New Brunswickers each year. However, there is still a need for additional services that incorporate flexibility and accessibility in their design.

Training programs and certification in workplace essential skills are new services that have the potential to be very helpful to New Brunswickers. A certificate in workplace essential skills, based on skills that are directly related to employers' needs, will be a credential that individuals and employers alike will recognize and value.

Workplace Essential Skills

Nine essential skill areas identified by Human Resources and Skills Development Canada:

- Reading text,
- Document use,
- Writing,
- Numeracy,
- Oral communication,
- Thinking skills,
- Working with others,
- Computer use, and
- Continuous learning

Workplace essential skills are enabling skills that "help people perform the tasks required by their occupation and other activities of daily life, provide people with a foundation to learn other skills, and enhance people's ability to adapt to workplace change" (*Making the Skills Connection*, HRSDC and Conference Board of Canada).



The Province will develop and implement training programs for adult learners that will provide them with the opportunity to acquire various levels of workplace essential skills, that can be certified, to assist them in finding and maintaining meaningful employment. Additional programming with appropriate credentials will be developed on an ongoing basis to address the needs of New Brunswick's changing economy.

We will develop and implement a workplace essential skills training program leading to certification



The Department of Training and Employment Development is conducting a pilot project that provides training in workplace essential skills to help participants gain the skills they need to enter and stay in the workforce. We plan to offer a program in workplace essential skills throughout New Brunswick, so that adults entering or re-entering the workforce, can access better employment opportunities. A certification in workplace essentials skills will assist employers by providing them with a tool to help them hire qualified employees and make better human resource decisions.

Specific actions we will take include:

- Develop and test a provincial program model by reviewing the pilot project and evaluating curricula, assessment techniques, certification, best practices, and successes.
- Deliver a training program throughout New Brunswick that will enable adult learners to acquire the workplace essential skills they need to meet their employment goals.
- Promote the training program and certification to individuals, agencies and organizations, communities, post-secondary institutions and employers.
- Recognize successes of learners and employers.
- Within three years training and certification in workplace essential skills will be available throughout New Brunswick.

We will integrate training in workplace essential skills into apprenticeship programs

Training in occupation-specific workplace essential skills will ensure that apprentices enter the workforce with the skills needed for work, learning and life. Acquiring these skills, attitudes and behaviours during their apprenticeship will ensure a smooth transition from school to work or further study, and from job to job, helping New Brunswickers better manage the many changes they will experience in their working lives.

Specific actions we will take include:

- Develop curricula to provide workplace essential skills to apprentices during their training.
- Promote the need for occupation-specific workplace essential skills to adult learners, workers, and unemployed and under-employed adults.



- Monitor employment outcomes for adults who obtain certification in workplace essential skills.
- Recognize learner successes.
- Within three years, we will ensure that apprentices will receive, as part of their program, training in workplace essential skills to the level required for their chosen occupations.

We will expand certification services to meet the needs of New Brunswick's changing workplaces

Additional certification services are needed from time to time to respond to the changing and rising skill requirements of today's workplace. Employers require a skilled and adaptable workforce and one of the most cost-effective ways to train is through an apprenticeship program. Benefits for companies include improved productivity and higher quality products and services.

Workers also benefit from apprenticeship training programs. As apprentices they gain valuable experience and get a good idea of employers' expectations. They also have an opportunity to earn as they learn.

We will continue to work with our partners, employers and apprentices, to develop certification services that are relevant for New Brunswick's changing workplaces. We will ensure that our partners continue to receive the high quality services that they need to be successful.

Specific actions we will take include:

- Continue to collaborate with industry and evaluate the need for new credentials.
- Explore ways to add more flexibility to GED testing.
- Promote the benefits of certification to employers, employees and individuals interested in a career in the trades.





OBJECTIVE V.

INCREASE LEARNING AND TRAINING OPPORTUNITIES FOR WORKING ADULTS

A Canadian study, the Workplace and Employee Survey (WES), found that the higher the employee's level of education the more likely they were to receive workplace training. Another finding is that⁶ most companies, with 100 or more employees, offered training while less than half of smaller companies (less than 20 employees) trained their workers. Workers with lower levels of education and literacy and individuals working for small businesses are at a disadvantage when it comes to workplace training. Professional development at all levels is an important investment for individuals and employers.

Workplace learning and training is essential to developing the skilled workforce necessary for a strong economy in New Brunswick. A recent report prepared for the Organization of Economic Cooperation and Development (OECD) identifies the existing workforce as a key area of the federal government's Skills and Learning Agenda stating, "New sources of skilled labour will need to come from among Canadians whose capacity to contribute to Canada's economic well-being has not been fully realized." While workplace learning has many benefits for both employers and employees such as increased job satisfaction, reduced stress, a safer work environment, and increased productivity; companies do not always have the necessary resources needed to support the training. This is particularly true of smaller businesses.

Small and medium-sized businesses that lack the resources to train their workers can benefit from a partnership approach to training. An example of such an approach is the one adopted by the Enterprise Agencies. The Agencies have established networks and working relationships with employers, government departments, non-governmental organizations, and educational institutions; and together they identify training needs and develop collaborative solutions.

The Department of Training and Employment Development conducted a workplace learning pilot project that assisted small and medium-sized businesses (SMEs) with workplace learning programs. The project focused on basic education and workplace essential skills programs that integrate specific workplace issues and materials into the training curriculum. Employers participating in this pilot are positive about implementing workplace training and see the benefits for their company and their employees.

The Government of New Brunswick invites stakeholders to work together to increase workplace training in New Brunswick. The Province encourages employers, unions, associations, and other levels of government to support training and professional development initiatives that will give New Brunswickers opportunities to develop the skills necessary to adapt to a constantly changing workplace. This support will encourage workers to take

⁶ Skills Upgrading Initiatives in Canada: Regional Case Studies (January, 2003)



advantage of learning and training opportunities and to take an active role in developing their skills. The Province will work with partners to increase learning and training opportunities, particularly for workers who have tended not to receive training, and will invite the federal government to participate in future skills development initiatives.

We will focus on increasing learning and training in small and medium-sized businesses

As New Brunswick transitions to a knowledge-based economy, businesses in all sectors must adapt to change to be successful. While many large employers have sufficient resources to support workplace learning and training opportunities, smaller companies often do not. In this province small businesses employ large numbers of workers. In 2001 more than 37% or 120,000 New Brunswickers worked for businesses that employed less than 20 employees.

Canadian studies of workplace training initiatives show that training has significant benefits for both employers and workers. Benefits include improved quality of work, increased output, better health and safety records, and more capacity to deal with workplace change.

The Province will work with small and medium-sized businesses to increase learning and training opportunities for working New Brunswickers.



Specific actions we will take include:

- Explore funding for the delivery of workplace skills development initiatives with the federal government.
- Encourage learning partnerships between employers, employer groups, learning institutions and other stakeholders.
- Promote employer-sponsored skills upgrading and encourage small business owners and managers to champion this.
- Recognize new training initiatives of small and medium-sized businesses.
- Work with partners to promote best practices to small and medium-sized businesses.

We will provide learning and training support services to small and medium-sized businesses

The Province provides a range of support services to assist employers with their training needs. As the knowledge-based economy continues to grow it will place ever increasing demands on employers to train workers. We will help New Brunswick businesses meet these demands by providing more learning and training support services.



The Department of Training and Employment Development partnered with a group of employers to develop ways to support small and medium sized enterprises. The pilot project involved assisting employers with learning assessments and customized learning and training plans.

Specific actions we will take include:



- Identify best practices from the workplace learning pilot project.
- Explore ways to assist small and medium sized businesses with workplace training assessments, and training resources for literacy and workplace essential skills.
- Support innovative, value-added partnerships to assist small and medium-sized businesses.
- Collaborate with partners to develop customized learning assessment tools and approaches to help small and medium-sized businesses identify their training needs.
- Compile training resource information.
- Encourage partners to expand training resources.
- Promote learning assessment services and customized training resources.
- Collaborate with partners to launch an information and learning portal to assist New Brunswick businesses.

We will encourage professional development

Working New Brunswickers require professional development to stay current in and advance in their careers. This allows workers to further develop in their field of work and increases productivity, which is a key driver of economic growth. Professional development in the education, health, business and technology sectors is particularly important in New Brunswick.

We will continue to work with private occupational trainers, employers, professional associations and post-secondary institutions to build on the opportunities for learners who wish to pursue professional development

Specific actions we will take include:

- Encourage employers, professional associations and post-secondary institutions to provide education and training opportunities for professionals; and explore the development of certification for private occupational trainers.
- The Province will support the professional development of public sector employees.



OBJECTIVE VI.

IMPROVE ACCESS TO PUBLIC LIBRARY SERVICES TO SUPPORT LIFELONG LEARNING

Accessing information and using it effectively in a knowledge-based economy is crucial to personal autonomy, learner self-sufficiency and to supporting literacy. Since 1954, New Brunswick public libraries have been part of a key provincial infrastructure providing access to information and lifelong learning opportunities for all ages. The network of 62 public libraries and four bookmobiles represents a unique system in Canada and an important asset for lifelong learning in this province – it provides one provincial public library card, one province-wide collection of English and French materials, free Internet access in every public library, long-standing community and government partnerships in the provision of service, and a nationally recognized provincial online library catalogue.

Public libraries are a primary source of reliable information in the community and have a mandate to offer information freely and equitably to all citizens. Public libraries are trusted places for individuals to expand knowledge and pursue goals.

Statistics demonstrate that public libraries are well used. Currently, 40% of New Brunswickers have a public library card. In 2005, New Brunswickers:

- asked over 208,000 information and research-based questions
- borrowed over 2.9 million items province-wide
- used 306 public access computers in libraries over 309,000 times
- consulted over 1.6 million print resources in public libraries, and
- accessed New Brunswick Public Library Service (NBPLS) e-library services over 1.7 million times.
- Over 179,000 New Brunswickers participated in 9,300 public library programs

We envision improved public library services that are available onsite and online ensuring equitable access to information and services for all New Brunswickers. By building on public libraries' ability to respond to New Brunswickers' needs in a knowledge-based economy, we will meet a fundamental objective in supporting New Brunswickers in their lifelong learning.

We will build quality and relevant public library collections

In order for New Brunswickers to succeed in today's knowledge-based economy, facilitating equitable access to information through increased investment in public library collections is crucial.



The Province will continue to ensure that funding for public library collections is distributed equitably throughout the province. The Province will also continue to support the New Brunswick Public Libraries Foundation as its success continues to grow and positively impact library collection development.

We will continue to provide English and French collections in various formats that meet New Brunswickers' educational, information, cultural and recreational needs.

Specific actions we will take include:

- Within five years, establish and maintain additional annual funding to permit an annual per capita investment on public library collections that meets the national average. This will build the quality and quantity of print, audio-visual and electronic resources available in English and French and ensure New Brunswickers have access to information that is current and relevant to their lifelong learning needs. Special collections that will be acquired include resources for adult literacy, and workplace and employability skills training.
- New Brunswick Public Library Service and the New Brunswick Public Libraries Foundation will partner with public and private sector organizations to supplement library collections throughout the province in various formats and subject areas.

We will build quality and equitable public library services



Public library service is offered through a partnership between the Province and the local community. The local community partners can be either municipalities or associations of persons, and in the case of public-school libraries, school districts are a third partner. In general, through New Brunswick Public Library Service, the Province is responsible for the management and delivery of public library services, which includes staffing and collections. The participating municipalities (or associations of persons) and school districts are responsible for providing and maintaining facilities and equipment for the provision of public or public-school library service. School districts also contribute 50% of the salaries and any collections specifically intended to support the school curriculum.

A public-school library was opened on Grand Manan Island in 2001, the first new public library to be built since 1992. The province has also replaced the bookmobile of the Chaleur Library Region with a wheelchair accessible vehicle to improve access to library services in that region.

The Province has made significant progress in harmonizing the structure of the public library system. We will continue to work on a comprehensive framework for the standardization of open hours, library classification, and staffing levels that is needed in order to better plan the development of equitable services for the future.

We will continue to promote the use of library and information services for lifelong learning by building on partnerships with community groups, organizations, businesses and learning institutions to share valuable



resources and provide better access to services for New Brunswickers. For example, since 2004, we have conducted targeted campaigns to reach children from birth through high school by means of library card distribution projects for public school students, kindergarten students, pre-school children attending registered daycares and for newborns (through the Born to Read / Le goût de lire programs).

Access to library and information services will improve to better meet the needs of New Brunswickers.

Specific actions we will take include:

Equity of services province wide

- Within five years, ensure that specialized librarian positions exist in the library resource centres in the northern part of the province. This will improve equity in the delivery of children's, adult, and reference services in the province as the two northern library regions do not currently have these positions.
- Within five years, add a specialized adult and young adult services librarian position to the library resource centre of the Saint John region to address inequity between regions.
- Within five years, ensure that each region provides wheelchair accessible bookmobile service by adding a bookmobile for the Saint John region to serve the rural communities in the Fundy area.
- Within two years, develop a provincial framework for library open hours and staffing standards to ensure equitable service delivery; to address community needs; as well as to meet the operational requirements of the public library system.
- Within five years, implement library open hours and staffing standards to ensure equitable service delivery in all regions of the province. This will ensure public libraries respond to the needs of New Brunswickers and support their lifelong learning.
- Continue to work with community partners to implement facility standards in public libraries that are in need of expansion, renovation or relocation. This will ensure public library facilities meet standard space requirements for growing collections, staffing level, public access computers, individual study space, delivery of programs and general public usage.
- Within five years, replace three aging bookmobiles with wheelchair accessible vehicles. This will facilitate the equitable delivery of library and information services in rural communities. One of these three new wheelchair accessible bookmobiles will begin serving the York Library Region within one year.



Promotion and development of services

- Within one year, initiate a community analysis program that will focus on determining local community needs and better tailoring programs and services of public libraries to meet those needs.
- Within three years, develop an information literacy program that will be delivered to youth and adults in public libraries across the province. The program will demonstrate the information literacy skills necessary to succeed in a knowledge-based economy. The program will facilitate the acquisition of workplace essential skills and employability skills and independent lifelong learning.
- Work with organizations in the community to promote access to library and information services onsite and online through targeted library card distribution projects. Targeted groups include: adult learners, distance and e-learners, professionals, workplaces, and senior's organizations.

Proactive recruiting

- Partner with government departments or agencies to recruit professional librarians, particularly bilingual librarians, through government initiatives aimed at post-secondary recruitment, retention and repatriation.
- Establish a scholarship fund and provide summer employment for New Brunswickers completing a Master's degree in Library and Information Science.
- Work with the Office of Human Resources to ensure public librarians are part of the provincial Internship Program.

We will build and enhance e-library services



The public library network is an important asset for lifelong learning and a key element of the knowledge infrastructure. We want to maximize the use of this province-wide resource by continuing to introduce innovative e-library services that respond to the needs of New Brunswickers. Recent provincial scale e-library service additions include a public libraries website, request a library card online, online remote access to licensed electronic reference tools, a virtual reference library, web access to the provincial catalogue and online renewal of loans. The most recent addition is Quaestio, an Internet-based reference service available through the NBPLS website that enables New Brunswickers to ask library staff for assistance in finding information. Every public library offers at least one workstation with free access to the Internet for the public. Public libraries have been identified by Statistics Canada as the number one place outside of home, school or office used to access the Internet.



Specific actions we will take include:

- Within one year, we will upgrade the NBPLS provincial online catalogue to offer improved access to English and French library collections through increased hours of availability of the catalogue and improved search capabilities.
- Within three years, we will complete the upgrade of the library automation system to continue building and enhancing e-library service offerings in response to rapidly expanding demand and use of these services.
- Work closely with other institutions to improve access to library resources and information services that New Brunswickers taking distance education or online training courses need to successfully complete their programs.
- Install high-speed Internet access in all public libraries as soon as it is commercially available. This will provide more equitable access to online information for all New Brunswickers.
- Continue to develop new and improved online services through the NBPLS website and automated library system.

CONCLUSION

An invitation to partner

The success of *Lifelong Learning: Quality Adult Learning Opportunities* depends on all involved partners being fully engaged in the action items outlined in this policy statement. Each partner brings a unique perspective and has an important role to play in building a lifelong learning culture. Through partnerships characterized by collaboration and effective communication we will build a culture that supports quality lifelong learning for the people of New Brunswick.

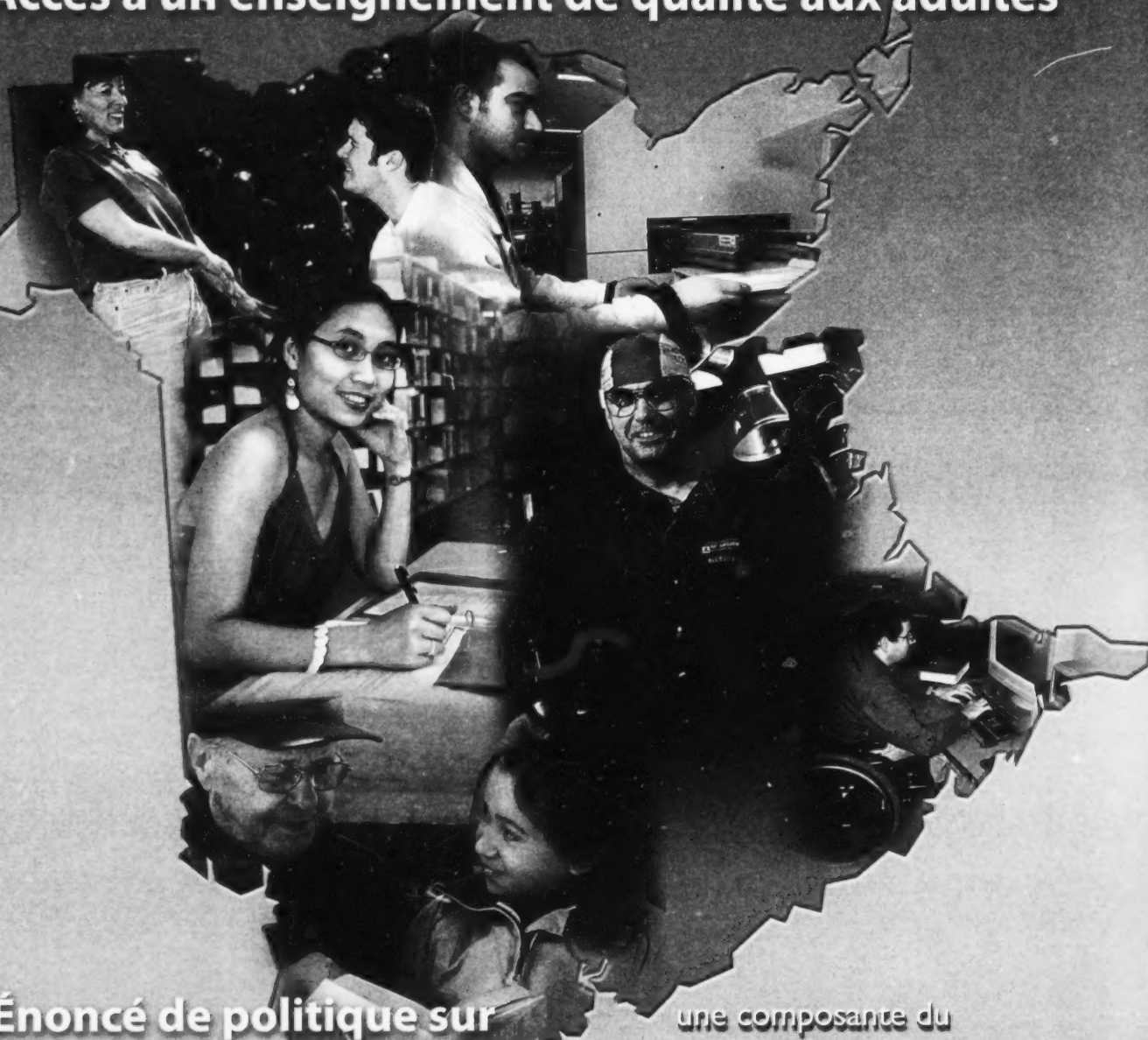
We invite all of our partners to engage in this process.





Apprentissage continu

Accès à un enseignement de qualité aux adultes



Énoncé de politique sur
l'enseignement aux adultes
et l'apprentissage continu

une composante du

Plan
d'apprentissage
de qualité

New  Nouveau
Brunswick
C A N A D A







APPRENTISSAGE CONTINU

ACCÈS À UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ AUX ADULTES

ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR L'ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET L'APPRENTISSAGE CONTINU :

Apprentissage continu :
Accès à un enseignement de qualité aux adultes

une composante du



Plan d'apprentissage de qualité

Une pierre angulaire de

Vers un meilleur avenir :

Le plan de prospérité
du Nouveau-Brunswick

2002 - 2012



ÉNONCÉ DE POLITIQUE SUR L'ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET L'APPRENTISSAGE CONTINU :

APPRENTISSAGE CONTINU : ACCÈS À UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ AUX ADULTES

Dans le présent document, les mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent les hommes et les femmes.

Publié par :

Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1

CANADA

Imprimé au Nouveau-Brunswick

CNB 3486



MESSAGE DU PREMIER MINISTRE



Vers un meilleur avenir : Le plan de prospérité du Nouveau-Brunswick reconnaît que notre succès sur la voie de la prospérité au Nouveau-Brunswick sera seulement réalisé si nous investissons dans les gens. Notre quête de la prospérité sera renforcée si nous faisons les bons choix et si nous effectuons des investissements stratégiques pour garantir que la population du Nouveau Brunswick choisit l'apprentissage continu et une culture d'apprentissage soutenu.

Choisir l'apprentissage continu, c'est valoriser et appuyer l'apprentissage qui se fait notre vie durant; un apprentissage qui augmentera nos connaissances et nos compétences. Cet apprentissage peut se dérouler dans n'importe quel milieu, à la maison, à l'école ou au travail, et à toute étape de la vie.

Une culture d'apprentissage soutenu ouvre les portes d'un avenir prospère pour le Nouveau-Brunswick. Il s'agit d'une société où les personnes, les familles, les lieux de travail, les collectivités et le gouvernement choisissent l'apprentissage continu et prennent une part active aux possibilités d'apprentissage.

L'apprentissage continu est déterminant dans une économie du savoir. Nous avons besoin de possibilités d'apprentissage et de services aux apprenants de qualité et accessibles pour que tous les Néo-Brunswickois et Néo Brunswickoises puissent contribuer à la croissance de notre province et prendre part à sa prospérité.

Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes énonce le cadre stratégique autour duquel se grefferont les possibilités d'apprentissage et se développera une culture d'apprentissage soutenu au Nouveau-Brunswick. L'apprentissage enrichira nos vies et nous aidera à bâtir une province plus forte et plus prospère.

Bernard Lord
Premier



APPRENTISSAGE CONTINU : Accès à un enseignement de qualité aux adultes



MESSAGE DES MINISTRES



Margaret-Ann Blaney

La ministre de la Formation
et du Développement de
l'emploi



Madeleine Dubé

La ministre de l'Éducation,

Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes

est un plan d'action de 10 ans qui a été formulé pour augmenter les possibilités d'apprentissage à l'intention des apprenants adultes et des apprenants à vie. Le plan contient des cibles et des initiatives précises afin d'appuyer l'apprentissage continu de tous les Néo-Brunswickois et Néo Brunswickoises et de nous aider à atteindre la prospérité.

L'apprentissage n'a jamais eu autant d'importance que dans l'économie du savoir d'aujourd'hui. Nous devons compter sur la participation de tous les Néo Brunswickois et Néo Brunswickoises à la mesure de leur potentiel pour bâtir une province forte et prospère.

L'une des quatre étapes du Plan d'apprentissage de qualité, soit *l'Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes*, viendra appuyer nos efforts globaux en vue de créer une culture de l'excellence et de l'apprentissage continu. Cette étape offre un cadre stratégique pour augmenter les possibilités d'apprentissage à l'intention des apprenants de tous âges, notamment les apprenants adultes. Ce cadre stratégique combiné aux cadres stratégiques établis pour l'enseignement primaire et secondaire, la formation et l'éducation postsecondaires, et le développement de la petite enfance forme le plan complet de 10 ans pour le continuum d'apprentissage au Nouveau-Brunswick.

Des possibilités d'apprentissage de qualité sont essentielles pour que les Néo Brunswickois et Néo-Brunswickoises réussissent dans le monde compétitif d'aujourd'hui et pour que le Nouveau-Brunswick atteigne une prospérité durable. Nous savons, par exemple, que les niveaux d'alphabétisation plus élevés vont de pair avec un meilleur état de santé, un niveau de vie supérieur, un plus grand engagement civique et une économie plus forte.

- *Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes* est un plan visant à permettre aux Néo-Brunswickois et Néo Brunswickoises de tous âges de bénéficier de possibilités d'apprentissage de qualité accessibles.
- *Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes* cherche à relever les niveaux d'alphabétisation des adultes et à habiliter les Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises pour les amener à participer à part entière à notre société.
- *Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes* vise à offrir des possibilités aux adultes de continuer d'apprendre et d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir dans les lieux de travail d'aujourd'hui.

Notre succès en vue de créer une culture d'apprentissage continu au Nouveau Brunswick repose sur l'engagement et la collaboration de tous les partenaires dans l'apprentissage. Nous relèverons la barre et continuerons de collaborer avec les partenaires en utilisant ce plan d'action pour guider notre cheminement et nous assurer d'atteindre notre but.





TABLE DES MATIÈRES

Vision.....	9
Croyances.....	11
Valeurs.....	11
Partenaires en enseignement aux adultes et en apprentissage continu.....	13
Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes.....	15
But.....	15
Enseignement aux adultes et apprentissage continu.....	16
Forces.....	18
Défis.....	19
Le plan sur 10 ans.....	20
Objectifs.....	22
Objectif I. Accroître les taux de participation à l'enseignement aux adultes et à l'apprentissage continu au Nouveau-Brunswick	23
Nous encouragerons des approches axées sur l'apprenant qui soutiennent des expériences efficaces d'apprentissage.....	23
Nous soutiendrons les apprenants permanents par l'entremise de services améliorés d'information et de développement de carrière.....	24
Nous continuerons à soutenir l'apprentissage en ligne au Nouveau-Brunswick grâce à un accès public à Internet.....	25
Nous élaborerons un modèle durable pour les centres de formation des adultes au Nouveau-Brunswick.....	26
Nous élargirons l'accès aux possibilités d'apprentissage continu en rendant le coût plus abordable pour les apprenants adultes.....	27
Objectif II. Améliorer les compétences en alphabétisation des adultes au Nouveau-Brunswick	28
Nous mettrons en place un modèle mis à jour pour une alphabétisation de qualité.....	28
Nous chercherons à élever les niveaux d'alphabétisation des adultes de sorte que les gens du Nouveau-Brunswick puissent prendre une plus grande place au sein de la population active.....	29
Nous encouragerons les petites et moyennes entreprises à soutenir l'alphabétisation des adultes en milieu de travail.....	30



Objectif III. Accroître les possibilités d'apprentissage et d'emploi grâce à l'utilisation de l'évaluation et reconnaissance des acquis.....	31
Nous renforcerons l'accès aux services d'évaluation de l'ÉRA.....	32
Nous intégrerons les services de l'ÉRA dans les services professionnels de counseling d'emploi et de gestion de cas	33
Nous élaborerons des applications de l'ÉRA pour l'apprentissage et la certification.....	34
Nous présenterons et soutiendrons l'utilisation de l'ÉRA en milieu de travail.....	34
Nous présenterons et nous soutiendrons l'ÉRA, son utilisation et sa reconnaissance dans les programmes d'éducation et de formation postsecondaires	35
Nous augmenterons les possibilités pour les apprenants adultes grâce au transfert de crédits et à une programmation articulée au sein des établissements d'enseignement postsecondaire.....	35
Objectif IV. Accroître les possibilités pour les gens du Nouveau-Brunswick grâce à la formation des compétences relatives à l'employabilité et à des services de certification plus développés	36
Nous élaborerons et mettrons en œuvre un programme de formation axé sur les compétences relatives à l'employabilité menant à une reconnaissance professionnelle	37
Nous incorporerons la formation en compétences relatives à l'employabilité au sein des programmes d'apprentis	37
Nous accroîtrons les services de reconnaissance professionnelle pour satisfaire aux besoins des milieux de travail en évolution au Nouveau-Brunswick	38
Objectif V. Accroître les possibilités d'apprentissage et de formation pour les adultes actifs	39
Nous nous concentrerons sur l'augmentation de possibilités d'apprentissage et de formation au sein des petites et moyennes entreprises	40
Nous offrirons des services de soutien en matière d'apprentissage et de formation aux petites et moyennes entreprises.....	40
Nous favoriserons le perfectionnement professionnel	41
Objectif VI. Améliorer l'accès aux services des bibliothèques publiques pour soutenir l'apprentissage continu	42
Nous développerons des collections de bibliothèques publiques pertinentes et de qualité	42
Nous développerons des services de bibliothèques publiques équitables et de qualité	43
Nous bâtirons et améliorerons les services de bibliothèques électroniques	45
Conclusion	46



VISION POUR LE PLAN D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ

« Une culture de l'excellence et du rendement élevé caractérisée par l'innovation et l'apprentissage continu. »

Planifier pour la réussite et un meilleur avenir

Vers un meilleur avenir : le plan de prospérité du Nouveau Brunswick est le programme stratégique de croissance économique de la province, basé sur dix ans pour le 21^e siècle. Investir dans la population est l'un des quatre Piliers clés qui constituent le fondement de la prospérité et de l'avantage compétitif pour le Nouveau-Brunswick.

Le facteur le plus important pour atteindre la prospérité est la qualité de notre main d'œuvre. Dans l'ère d'information actuelle, les connaissances et la créativité forment le « capital humain » de la réussite économique. Une main d'œuvre scolarisée, formée, qualifiée et adaptable aide les entreprises actuelles à se développer et attire de nouveaux investissements de l'extérieur. Elle est également un élément essentiel dans les économies de forte croissance. Bon nombre d'administrations investissent de plus en plus dans la formation et le développement des compétences des travailleurs afin que les nouveaux investissements puissent être soutenus par une main d'œuvre possédant les compétences voulues pour faire le travail. Dans le monde d'aujourd'hui où les changements se déroulent à un rythme rapide, l'apprentissage ne peut pas être statique. Il doit être dynamique et faire partie d'une culture de l'acquisition continue du savoir pour les Néo-Brunswickois et les Néo-Brunswickoises.
(Plan de prospérité)

Le Plan d'apprentissage de qualité (PAQ) est l'une des quatre Pierres angulaires de « Investir dans la population ». Le PAQ est un document cadre stratégique qui contient quatre énoncés de politique interdépendants ou « jalons ». Chaque énoncé comprend son but, ses objectifs et ses cibles à atteindre d'ici dix ans, ainsi que les mesures à prendre pour y arriver. Ensemble, ils forment une vision complète pour renforcer le continuum de l'éducation au Nouveau-Brunswick, pendant les prochains dix ans. Ces quatre jalons sont les suivants :

- Développement de la petite enfance
- Enseignement primaire et secondaire (*Écoles de qualité, résultats élevés*)
- Formation et éducation postsecondaire
(*Accès à une éducation et à une formation postsecondaire de qualité*)
- Enseignement aux adultes et apprentissage continu
(*Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes*)

Le Plan d'apprentissage de qualité est partagé entre tous les partenaires de l'apprentissage, à savoir les particuliers (apprenants, parents, travailleurs et bénévoles), les établissements (d'enseignement et non scolaires), les entreprises, les organismes communautaires, les organismes de services et les organisations non gouvernementales ainsi que les gouvernements. *Écoles de qualité, résultats élevés*, publié en avril 2003 est le jalon pour l'enseignement primaire et secondaire. Le document *Accès à une éducation et à une formation postsecondaires de qualité* a été publié en avril 2005. L'énoncé de politique *Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes* est le cadre de l'enseignement aux adultes. Il fournit des directives sur la politique d'apprentissage des adultes et la prestation de services connexes au Nouveau-Brunswick.



Plan d'apprentissage de qualité



CADRE STRATÉGIQUE

Vers un meilleur avenir : le plan de prospérité du Nouveau-Brunswick





LE PLAN D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ AINSI QUE L'ÉNONCÉ DE POLITIQUE D'ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET D'APPRENTISSAGE CONTINU SONT FONDÉS SUR LES CROYANCES ET LES VALEURS SUIVANTES

CROYANCES

- Notre capacité à créer une culture de l'excellence et du rendement élevé, caractérisée par l'innovation individuelle et sociétale, l'enseignement aux adultes et l'apprentissage continu, est essentielle au succès économique et social à long terme du Nouveau-Brunswick.
- L'apprentissage continu commence à la maison avec des parents qui montrent un intérêt pour l'éducation de leurs enfants.
- L'enseignement aux adultes et l'apprentissage continu contribuent au développement global de la personne et sont cruciaux pour créer une société forte et empreinte de civisme.
- Les adultes apprendront davantage et assumeront la charge de leur apprentissage compte tenu des possibilités d'apprentissage flexibles et pertinentes en plus d'un soutien adéquat.
- Les initiatives d'enseignement aux adultes et d'apprentissage continu doivent être centrées sur l'apprenant au niveau du contenu et de la prestation.
- Une population informée et éduquée est essentielle à la force sociale et économique du Nouveau-Brunswick.

VALEURS

Accès

Les apprenants ont besoin d'avoir accès aux services, aux programmes et aux documents qui servent de soutien à leur apprentissage. Les soutiens abordables et disponibles à des heures opportunes et de manière flexible aident à maintenir une culture de l'apprentissage continu.

Possibilité

L'enseignement aux adultes et l'apprentissage continu se déroulent dans de nombreux endroits. Les établissements d'enseignement, les bibliothèques publiques, les centres d'accès communautaires, les communautés, les milieux de travail et les gouvernements ont tous un rôle à jouer et peuvent fournir un accès à de précieuses possibilités d'apprentissage et de formation.

Responsabilité

Les apprenants adultes assumeront la charge de leur apprentissage continu avec l'appui d'un soutien adéquat. Ces apprenants communiqueront leur valeur et leur amour de l'apprentissage à leurs enfants, les aidant à s'épanouir.

Qualité

Les programmes et services destinés aux apprenants adultes seront fondés sur la recherche et les meilleures pratiques en matière d'éducation aux adultes. L'excellence, l'innovation et l'accomplissement sont cruciaux pour créer et maintenir une culture de l'apprentissage continu au Nouveau-Brunswick.



Engagement des communautés

De par la richesse de leur culture et de leur patrimoine, nos communautés jouent un rôle primordial dans la satisfaction des besoins de nos régions; en établissant les caractéristiques et les priorités de ses habitants et en créant un climat de soutien local aux apprenants adultes.

Diversité

La province du Nouveau-Brunswick encourage la diversité en accueillant et en respectant le large éventail de différences entre les gens, y compris, mais sans toutefois s'y limiter, la race, la couleur, la croyance, la religion, le lieu d'origine, le sexe, l'incapacité, l'âge, la condition sociale, l'état civil, l'orientation sexuelle et le statut familial.

Reddition de comptes

La population du Nouveau-Brunswick a le droit de savoir comment évoluent leurs organismes et établissements d'apprentissage et de formation par rapport aux buts et aux normes qu'ils se sont fixés. De plus, elle s'attend à ce que les décisions qui ont trait à l'avenir soient fondées sur des faits et des renseignements solides.

Équité

Les deniers publics consacrés à l'enseignement aux adultes et à l'apprentissage continu seront répartis équitablement de façon à ce que toute la population du Nouveau-Brunswick en tire un avantage maximal sur le plan éducatif.

Langues officielles

La province du Nouveau-Brunswick offre des possibilités d'éducation aux adultes et d'apprentissage continu dans les deux langues officielles. Cela reflète le respect de la province pour la sauvegarde et la promotion de chacune des deux communautés linguistiques.



PARTENAIRES EN ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET EN APPRENTISSAGE CONTINU

Notre succès sur le plan de la création d'une culture de l'apprentissage continu au Nouveau-Brunswick dépend de l'engagement et de la coopération de tous les partenaires en apprentissage. Même si le rôle du gouvernement provincial est de concentrer et de mobiliser des ressources en vue de réaliser cette vision, ce sont les partenaires partageant cette vision qui feront la différence. Ce n'est que par le biais de partenariats solides que nous parviendrons à « une culture de l'excellence et du rendement élevé caractérisée par l'innovation et l'apprentissage continu » au Nouveau-Brunswick.

Les principaux rôles et responsabilités des partenaires clés sont résumés à la page suivante. Tout en partageant des objectifs communs, chaque partenaire apporte une perspective différente à la poursuite d'un apprentissage de qualité.





PARTENAIRES EN ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET EN APPRENTISSAGE CONTINU

Apprenants adultes

- Saisir toutes les occasions d'apprendre, d'innover et de créer dans tous les aspects de la vie, à la maison, au travail et dans la communauté.
- Comprendre le lien entre l'enseignement aux adultes et l'apprentissage continu et leur propre prospérité et participation active dans la société.
- Exploiter les ressources d'apprentissage et les services de soutien.
- Encourager les enfants à devenir des adeptes de l'apprentissage continu.

Communautés

- Fournir des occasions d'apprentissage là où les gens peuvent y accéder facilement.
- Consacrer du temps et des ressources pour soutenir des activités d'apprentissage dynamiques et efficaces.
- Répondre aux besoins locaux et aux différences culturelles.
- Fournir aux gens des occasions de mettre en réseau et de partager leurs connaissances.

Bibliothèques publiques

- Fournir à la population de tous âges du Nouveau-Brunswick un accès libre et équitable aux services de bibliothèque et de référence, aux programmes, aux ressources et aux ordinateurs.
- Offrir un large éventail de ressources dans divers formats (imprimé, audiovisuel, électronique).
- Favoriser un accroissement de l'alphabétisme dans la province en faisant valoir la lecture et l'accès aux livres.
- Offrir des possibilités d'apprentissage continu.
- Marcher de pair avec les changements des besoins d'apprentissage de la société.

Établissements d'enseignement postsecondaire

- Accroître la participation à l'éducation et à la formation postsecondaires en améliorant l'accessibilité et l'inclusivité pour les apprenants adultes.
- Offrir des climats d'apprentissage positifs et efficaces centrés sur l'apprenant.
- Admettre, reconnaître et valoriser l'apprentissage et l'expérience préalables des apprenants adultes.
- Adapter les programmes pour répondre aux besoins en constant changement de la société et de l'économie.
- Reconnaître l'importance pour les apprenants d'achever leur éducation et leur formation postsecondaires.
- Fournir aux apprenants des occasions de transférer les crédits officiels entre les établissements d'enseignement postsecondaire.
- Offrir l'accès à une éducation et à une formation postsecondaires de qualité.

Milieu de travail

- Les employeurs consacrent du temps et des ressources pour soutenir un climat d'apprentissage dynamique et efficace, investissent dans le recyclage des compétences de leurs employés et de leurs propres compétences et participent activement au développement de possibilités pertinentes d'éducation et de formation.
- Les employeurs s'assurent que les travailleurs sont préparés et capables de s'adapter aux changements technologiques dans le milieu de travail.
- Les employés exploitent les possibilités d'apprentissage et de formation.
- Les représentants des employés répondent aux besoins d'apprentissage des travailleurs.

Organisations, agences et associations

- Contribuer à l'expertise pour soutenir la formation et le recyclage des compétences, élaborer des exigences de compétence bien définies et encourager les possibilités de perfectionnement professionnel.
- Fournir des possibilités d'apprentissage pour élargir la portée de l'apprentissage continu.
- Répondre aux besoins communautaires d'apprentissage.

Gouvernements

- Offrir le soutien organisationnel et politique nécessaire pour fournir aux apprenants adultes des programmes et des services.
- S'assurer que les services de certification des compétences offerts par la province sont de qualité supérieure.
- Etablir des partenariats stratégiques avec les communautés, les établissements d'enseignement postsecondaire, les organismes, le secteur privé et d'autres ordres de gouvernement afin de travailler à la réalisation d'objectifs communs d'apprentissage.
- Soutenir le développement d'un climat social et économique dans lequel l'apprentissage et l'éducation sont valorisés et recherchés par des personnes de tous âges.



APPRENTISSAGE CONTINU : ACCÈS À UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ AUX ADULTES

Le jalon pour l'enseignement aux adultes et l'apprentissage

But

La population du Nouveau-Brunswick adopte l'apprentissage continu et une culture d'apprentissage soutenue.

Pour réaliser ce but, la population du Nouveau-Brunswick doit adopter un apprentissage continu à tous les niveaux, avec les particuliers, les familles, les milieux de travail et les communautés retirant des avantages – une meilleure santé, un plus haut niveau de vie, un plus grand engagement civique et une économie plus forte.



Apprentissage continu

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit l'apprentissage continu comme « toutes les activités d'apprentissage entreprises au cours d'une vie dans le but d'améliorer les connaissances, les qualités et les compétences dans une perspective personnelle, communautaire, sociale ou relative à l'emploi. »¹ Les caractéristiques du concept de l'OCDE² pour l'apprentissage continu sont les suivantes :

- Une approche systémique – L'apprentissage continu couvre toute la durée de vie et inclut « toutes les formes d'apprentissage formel et informel ».
- Rôle central de l'apprenant – L'apprenant est le centre d'intérêt plutôt que l'établissement.
- Motivation – « La motivation à apprendre est un fondement essentiel de l'apprentissage qui se poursuit tout au long de la vie. Elle requiert l'attention nécessaire au développement de la capacité à "apprendre à apprendre" par le biais d'un apprentissage selon un rythme personnel et autodirigé. »
- Nombreux objectifs de la politique de l'éducation – Les priorités associées aux « multiples buts de l'éducation, tels que le développement personnel, le développement des connaissances et les objectifs économiques, sociaux et culturels », peuvent changer au fil du temps.

Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes est fondé sur l'engagement de la province à :

- Se concentrer sur l'apprenant et sur des résultats convaincants qui aideront les individus à atteindre leurs buts.
- Inciter davantage de gens du Nouveau-Brunswick à prendre part à l'apprentissage continu.
- Établir des partenariats solides avec les apprenants, les communautés, les employeurs, les autres gouvernements, les établissements d'enseignement, les organisations et les organismes.
- Promouvoir des possibilités d'apprentissage de qualité accessibles et flexibles de sorte que les adultes de tous âges, cultures et capacités puissent intégrer l'apprentissage à leur vie.

¹ Document de travail de l'OCDE sur l'éducation (n° 3) (LDU/WKP(2003)).

² OCDE - Énoncé de politique de l'Observateur, février 2004.



ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET APPRENTISSAGE CONTINU

Trois des quatre jalons du *Plan d'apprentissage de qualité* mettent fortement l'accent sur l'atteinte de l'excellence au niveau de l'éducation et de la formation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes et forment les bases essentielles pour garantir au Nouveau-Brunswick un avenir prospère. Le *Plan d'apprentissage de qualité* établit des buts clairs, des politiques de soutien, des plans d'action et des normes élevées en vue de satisfaire ces responsabilités de développement de notre jeunesse. Cependant, le plan n'est pas complet et ne peut pas être pleinement fructueux sans aborder par ailleurs les besoins d'apprentissage de la population adulte du Nouveau-Brunswick.

Il y a deux raisons impérieuses au développement du jalon de l'enseignement aux adultes et de l'apprentissage continu, un plan ambitieux spécialement axé sur l'enseignement aux adultes :



1. Nous atteindrons nos objectifs éducationnels en faveur des enfants et des adolescents en soutenant nos efforts au sein d'une culture renforcée de l'apprentissage tout au long de l'existence. Le fait d'accroître le nombre d'adultes qui communiquent la valeur de l'éducation et la manifestent visiblement en approfondissant leur propre apprentissage aura un impact positif incommensurable sur la vie des enfants et des adolescents.
2. Nous atteindrons les objectifs fixés par le *Plan de prospérité* du Nouveau-Brunswick en vue d'une innovation et d'une productivité accrues ainsi que du développement d'une économie axée sur le savoir en réalisant des gains significatifs au niveau du développement des compétences de notre population adulte en âge de travailler. Les données démographiques actuelles, reflétant un faible taux de natalité et un exode continu, indiquent que nous ne disposerons pas d'une population jeune suffisante arrivant sur le marché du travail pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée actuelle et imminente. Les politiques et plans destinés à soutenir la hausse de l'immigration, de l'inclusivité et du rapatriement contribueront à résoudre ce problème mais ne mettront pas entièrement fin à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il est donc impératif de mettre un nouvel accent sur l'enseignement aux adultes et d'élaborer des politiques, plans et partenariats en vue d'augmenter les possibilités d'enseignement aux adultes et de les rendre facilement accessibles.

Certains traits distinctifs de l'enseignement aux adultes lancent différents défis pour le développement d'une stratégie visant à répondre efficacement aux besoins d'apprentissage. L'un d'eux consiste à dire que l'apprentissage de l'adulte est généralement volontaire et animé d'une motivation personnelle. Même s'il n'est pas obligatoire de prolonger l'éducation et la formation (postsecondaires), des arguments de poids confortent l'importance de poursuivre le processus d'apprentissage :

- Avantages personnels. Les adultes attestant d'un haut niveau de compétences sont plus susceptibles de se faire embaucher et de maintenir un style de vie plus sain.
- Avantages sociétaux. Des apprenants actifs et concernés font un peuple engagé. Un peuple engagé apporte sa contribution dans toutes les facettes de la vie : santé, éducation, développement communautaire, environnement, processus démocratique, arts et culture.
- L'économie est plus forte. Les projections d'emploi futures pour le Nouveau-Brunswick indiquent que la majorité des nouveaux emplois exigeront des travailleurs hautement qualifiés, attestant tout au moins d'une éducation postsecondaire.



Les apprenants eux mêmes sont un autre trait distinctif de l'enseignement aux adultes. Les apprenants adultes ont une richesse d'expérience de la vie qui sert de base à un nouvel apprentissage et ils s'attendent que cet apprentissage soit pratique et en rapport avec leurs buts. Ils ont des engagements et des responsabilités envers la famille, le travail et la communauté et de plus leur emploi du temps est chargé de contraintes.

Les apprenants adultes sont un groupe de personnes diverses aux antécédents, besoins et buts différents. En dépit de ces différences, certaines caractéristiques sont partagées par la majorité de la population du Nouveau-Brunswick. Approximativement 56 % de la population de la province, âgée de plus de 16 ans, a des compétences faibles en alphabétisation. (Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, 2003). En outre, 34 % de gens du Nouveau-Brunswick âgés de 20 ans et plus ne possèdent même pas un diplôme d'études secondaires et bien plus n'ont pas les titres de compétences officiels (recensement de 2001).

Une façon de voir l'éducation et la formation est de les considérer comme un processus séquentiel distinct qui commence à la maternelle, se poursuit à l'école secondaire et se termine à l'achèvement des études postsecondaires. Selon cette perspective, l'apprentissage suit un parcours bien défini. Le concept de l'apprentissage continu est différent de ce point de vue parce qu'il reconnaît que l'apprentissage d'une personne, le savoir et l'expérience à l'appui de ses capacités et compétences, se fait à plus grande échelle et en continuité. L'apprentissage continu inclut tout l'apprentissage qu'une personne fait au cours de sa vie, la majorité duquel a lieu en dehors de la période qui s'étend de la maternelle à l'achèvement des études postsecondaires.

La cinquième Conférence internationale sur l'éducation des adultes qui s'est tenue à Hambourg, en Allemagne, en 1997¹ a encouragé un engagement mondial en faveur de l'enseignement aux adultes et de l'apprentissage continu¹. Le Canada était au nombre des participants à la conférence et signataire de la Déclaration de Hambourg sur l'éducation des adultes.

La Déclaration de Hambourg sur l'éducation des adultes stipule en partie ce qui suit :

« L'éducation des adultes désigne l'ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels les individus considérés comme adultes dans la société à laquelle ils appartiennent développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles ou les réorientent en fonction de leurs propres besoins et de ceux de la société. Elle englobe à la fois l'éducation formelle et l'éducation permanente, l'éducation non formelle et toute la gamme de possibilités d'apprentissage informel et occasionnel existant dans une société éducative multiculturelle où les démarches fondées sur la théorie et sur la pratique ont leur place. »

¹ Compte rendu de la délégation canadienne sur le Rapport semestriel de la cinquième Conférence internationale sur l'éducation des adultes (fév. 2004).



L'énoncé de politique *Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes* fournit un cadre autour duquel on peut créer des possibilités d'apprentissage pour la population du Nouveau-Brunswick. Il s'agit d'un cadre destiné à assister les apprenants, et plus particulièrement les apprenants adultes, qui souhaitent poursuivre un apprentissage déterminé, sans tenir compte de leur intention ou non d'améliorer leurs compétences en alphabétisation, d'accéder à d'autres possibilités d'apprentissage et de formation, de se perfectionner sur le plan professionnel ou d'acquérir des titres de compétences. La province travaillera avec les partenaires en vue de créer un cadre visant à offrir des possibilités d'apprentissage de qualité pour la population du Nouveau-Brunswick dans les années à venir.

FORCES

Le Nouveau-Brunswick dispose de nombreuses forces pouvant servir à créer une culture de l'apprentissage continu. C'est une province officiellement bilingue offrant des services gouvernementaux dans les deux langues officielles. C'est une province où les gens et les communautés sont concernés, collaborant au moyen de partenariats et de réseaux destinés à soutenir l'apprentissage. Et le Nouveau-Brunswick est une province qui adopte les nouvelles technologies.

Les partenariats aident la population du Nouveau-Brunswick à accéder à un plus grand nombre de possibilités d'apprentissage et de formation. La formation d'apprenti, par exemple, a du succès grâce au soutien et à la participation soutenue de trois partenaires : l'apprenti, l'employeur et la province. Les accords de continuité qui augmentent la flexibilité offerte aux apprenants pour suivre des cours au Collège communautaire et aux universités du Nouveau-Brunswick sont en place grâce aux efforts de coopération des établissements d'enseignement. La province est membre du consortium des provinces de l'Atlantique responsable du développement du Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes (CSAA). Le CSAA est l'un des cinq centres du savoir régionaux du Canada et il a été déclaré centre attiré de l'Université du Nouveau-Brunswick.

Divers réseaux provinciaux de soutien à l'apprentissage en français et en anglais sont établis au Nouveau-Brunswick. On y trouve un vaste réseau de formateurs professionnels privés et d'établissements d'enseignement postsecondaire publiques, des collèges communautaires ainsi que des universités en ligne et privées. De plus, il y a un réseau d'organismes communautaires et de bénévoles dévoués à la provision d'une alphabétisation de qualité pour adultes et un organisme consultatif possédant le savoir, l'expérience et l'expertise en matière d'alphabétisation. On y trouve aussi un réseau provincial de centres d'accès communautaires sans but lucratif, fonctionnant grâce à l'aide de bénévoles dans plus de 100 communautés. La province gère un réseau provincial de 62 bibliothèques publiques et quatre bibliobus qui fournit un large éventail de services de bibliothèque et de référence sur place et en ligne par le biais de partenariats communautaires et gouvernementaux de longue date. Également, la province nous offre un réseau d'agences communautaires de développement économique avec des réseaux et des relations de travail établis entre les employeurs, les ministères du gouvernement, les organisations non gouvernementales et les établissements d'enseignement.

Outre les forts partenariats et les vastes réseaux, la province adopte une approche rationalisée et axée sur le client pour aider la population du Nouveau-Brunswick à obtenir un emploi durable et une approche progressive pour intégrer les nouvelles technologies dans la province. Par ailleurs, le Nouveau-Brunswick a développé des connaissances spécialisées remarquables au niveau de l'apprentissage en ligne dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les entreprises du secteur privé et les organismes gouvernementaux détiennent un savoir et une expérience étendus en matière de produits d'apprentissage en ligne.



DÉFIS

Les exigences de l'économie et de la société dans son ensemble en matière de niveaux de compétences et d'apprentissage supérieurs poussent les personnes et les établissements à reconnaître que l'apprentissage ne peut pas se limiter aux études scolaires. Afin de garantir sa compétitivité et d'atteindre son but consistant à être une société caractérisée par l'apprentissage continu, le Nouveau-Brunswick reste aux prises avec un certain nombre de défis malgré les importants investissements gouvernementaux.

Le Nouveau-Brunswick compte une faible population en constante diminution. Le recensement de 2001 montre que le nombre de jeunes fréquentant les écoles secondaires ne cesse de baisser depuis 1981. Le recensement indique également que la moitié de la population de la province (49,6 %) vit dans des régions rurales, ce qui présente un défi sur le plan géographique pour offrir aux résidents des possibilités d'apprentissage continu.

Les emplois dans l'économie actuelle axée sur le savoir exigent des niveaux de compétences et d'éducation supérieurs à ceux requis dans le passé. Répondre à ce besoin est un défi, d'autant plus que 17 pour cent de la population de la province, âgée de plus de 25 ans, ont arrêté leur scolarité avant la 9^e année et que les taux d'alphabétisation des adultes sont faibles (parmi les plus faibles du Canada).

Il y a aussi un certain nombre de défis associés au marché du travail au Nouveau-Brunswick : un déséquilibre et une pénurie de compétences dans certains métiers et professions, partiellement dus à une population active vieillissante; un besoin de mieux faire correspondre la formation professionnelle avec les possibilités d'emploi; une exigence de formation et de recyclage professionnel permanente pour notre main-d'œuvre existante; un nombre important de gens du Nouveau-Brunswick actifs sous employés; et un taux de participation de la main-d'œuvre en deçà de la moyenne nationale.

Outre ces défis, il est indispensable qu'une plus grande proportion de la population du Nouveau-Brunswick accède à une formation linguistique dans l'une des deux langues officielles du Nouveau-Brunswick.



LE PLAN SUR 10 ANS

Il faudra beaucoup de temps pour en arriver au résultat souhaité – une culture de l'acquisition continue du savoir qui soutient les apprenants de tous âges et aide les adultes à atteindre leurs buts grâce à des possibilités d'apprentissage de qualité. Il s'agit toutefois d'un but réaliste qu'il est possible d'atteindre en travaillant ensemble. En coordonnant nos efforts sur une orientation stratégique et en renforçant nos partenariats, nous poursuivrons notre mise en œuvre d'une culture de l'acquisition continue du savoir au Nouveau Brunswick.

SITUATION SOUHAITÉE DANS 10 ANS

Dans dix ans, nous voulons que le Nouveau-Brunswick soit une province où l'apprentissage est hautement valorisé; où tous les individus ont la possibilité de poursuivre et de réaliser leurs buts d'apprentissage. Nous envisageons des possibilités d'apprentissage continu soutenues par la communauté et disponibles dans toute la province. Nous croyons que tous les gens du Nouveau-Brunswick peuvent apprendre au meilleur de leur capacité en ayant accès à de bonnes possibilités et à un soutien adéquat. La demande prévue pour les dix prochaines années d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée signifie que davantage de gens du Nouveau-Brunswick auront besoin de possibilités pour réaliser leur potentiel d'apprentissage et de perfectionnement professionnel. Pour relever ce défi, nous aurons besoin de la contribution de toute la population du Nouveau-Brunswick, y compris ceux qui sont parfois exclus de la participation à la formation axée sur les compétences et à des initiatives d'apprentissage, tels que les individus présentant une déficience physique, les membres des communautés des Premières nations et les immigrants nouveaux ou récents. Dans dix ans, nous espérons qu'un nombre beaucoup plus important de gens du Nouveau-Brunswick contribueront pleinement et partageront notre prospérité.



Nous évaluerons si nous avons réussi à concrétiser notre plan *Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes* en mesurant les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs ambitieux de dix ans fixés dans le présent énoncé de politique. Les objectifs reflètent un large éventail d'activités nécessaires à l'établissement d'une culture de l'acquisition continue du savoir qui soutient les apprenants de tous âges et aide les adultes à atteindre leurs buts grâce à des possibilités d'apprentissage de qualité. En fixant des « objectifs porteurs » nous, « étendrons notre portée » en tant que province pour les atteindre.



CIBLES DE DIX ANS POUR L'ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET L'APPRENTISSAGE CONTINU

Les cibles suivantes représentent un large éventail d'activités d'apprentissage et sont dans certains cas liées à de nouveaux domaines de développement. Bien que surveiller et faire rapport du progrès des résultats d'apprentissage représente un défi, il est possible de relever ce défi par l'entremise de la collaboration. La province travaillera avec des partenaires afin de soutenir l'échange de connaissances dans les domaines cibles suivants :

Cibles	Indiquent que
Une culture de l'acquisition continue du savoir Le taux de participation à l'enseignement aux adultes et à l'apprentissage au Nouveau-Brunswick augmentera de 25 %.* La proportion de personnes du Nouveau-Brunswick ayant une attestation d'études postsecondaires sera l'une des cinq meilleures au Canada.	Les gens du Nouveau-Brunswick de tous âges valorisent l'apprentissage et l'éducation. Les gens du Nouveau-Brunswick choisissent de poursuivre et de terminer avec succès des études postsecondaires.
Alphabétisation des adultes Les taux d'alphabétisation des adultes au Nouveau-Brunswick augmenteront pour atteindre la moyenne canadienne.	Les gens du Nouveau-Brunswick reconnaissent que des compétences plus élevées en alphabétisation les aident à participer plus pleinement à la vie de la société et à l'économie axée sur le savoir.
Évaluation et reconnaissance des acquis Au Nouveau-Brunswick, 80 % des participants au Programme communautaire d'apprentissage aux adultes participeront également à un processus de l'évaluation et reconnaissance des acquis (ERA). Les établissements d'enseignement postsecondaire du Nouveau-Brunswick augmenteront le nombre de transferts de crédits reconnus entre établissements.	Évaluation et reconnaissance des acquis est un processus qui accroît les possibilités des apprenants adultes. Les transferts de crédit offrent plus de choix et de flexibilité aux Néo-Brunswickois qui souhaitent poursuivre des possibilités d'enseignement postsecondaire.
Compétences relatives à l'employabilité Le nombre de certificats de compétences relatives à l'employabilité accordé sera comparable au nombre de certificats relatifs aux Tests d'évaluation en éducation générale (GED) délivrés.	Les gens du Nouveau-Brunswick reconnaissent que les compétences relatives à l'employabilité sont de précieuses compétences.
Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick En 2012, le Nouveau-Brunswick dépassera la moyenne nationale de fréquentation des bibliothèques publiques. Le Nouveau-Brunswick atteindra la moyenne nationale pour l'investissement annuel par habitant destiné aux collections des bibliothèques publiques.	Le Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick répond aux besoins de la population du Nouveau-Brunswick. Les gens du Nouveau-Brunswick ont accès à des ressources de bibliothèque de qualité afin de poursuivre leurs buts d'apprentissage continu.

* La nouvelle recherche enregistrera la participation des gens du Nouveau-Brunswick et établira une base de référence qui servira à mesurer le progrès.



OBJECTIFS

Afin que les gens du Nouveau-Brunswick tirent parti du jalon *Enseignement aux adultes et apprentissage continu*, nous collaborerons avec nos partenaires en vue de réaliser les six objectifs suivants :

- I. accroître les taux de participation à l'enseignement aux adultes et à l'apprentissage continu au Nouveau-Brunswick;
- II. améliorer les compétences en alphabétisation des adultes au Nouveau-Brunswick;
- III. accroître les possibilités d'apprentissage et d'emploi grâce à l'utilisation de l'évaluation et reconnaissance des acquis;
- IV. accroître les opportunités pour les gens du Nouveau-Brunswick grâce à la formation des compétences relatives à l'employabilité et à des services de certification plus développés;
- V. accroître les possibilités d'apprentissage et de formation pour les adultes actifs;
- VI. améliorer l'accès aux services des bibliothèques publiques pour soutenir l'apprentissage continu.

Ces objectifs constituent le fondement de l'énoncé de politique *Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes*. Chaque objectif est soutenu par des mesures prioritaires et des cibles spécifiques. En fixant des cibles et en mesurant la performance, nous surveillerons notre progrès dans la réalisation de ces objectifs.

Au fur et à mesure de la progression sur la période de dix ans d'*Apprentissage continu : Accès à un enseignement de qualité aux adultes* et parallèlement à l'évolution des besoins, les mesures décrites dans cet énoncé de politique évolueront également. Nous appuierons ces objectifs par l'attribution notamment de ressources financières en partenariat avec les intervenants.



OBJECTIF I.

ACCROÎTRE LES TAUX DE PARTICIPATION À L'ENSEIGNEMENT AUX ADULTES ET À L'APPRENTISSAGE CONTINU AU NOUVEAU-BRUNSWICK



Il faudra beaucoup de temps pour en arriver au résultat souhaité – une culture de l'acquisition continue du savoir qui soutient les apprenants de tous âges et aide les adultes à atteindre leurs buts grâce à des possibilités d'apprentissage de qualité – et l'accès par les gens du Nouveau-Brunswick à un vaste éventail de possibilités d'apprentissage. De nombreuses possibilités d'apprentissage, notamment celles destinées aux jeunes, sont offertes par des programmes et services de longue date financés par les deniers publics. Ces programmes et services sont accessibles au public grâce à une infrastructure provinciale établie qui inclut le système d'écoles publiques primaires et secondaires, le système public d'éducation et de formation postsecondaires et le Service de bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick (SBPNB). Par contre, les possibilités d'enseignement aux adultes et d'apprentissage continu, qui sont vastes et sortent souvent du cadre du système provincial établi, peuvent ne pas être accessibles à tous les apprenants.

La recherche montre qu'un nombre important de gens du Nouveau-Brunswick ne participent pas aux possibilités d'éducation ou de formation. Une étude canadienne⁴ révèle que près de trois quarts des adultes habitant au Nouveau-Brunswick ne participaient pas aux activités liées à l'enseignement et à la formation destinées aux adultes (soit à des fins professionnelles, soit par intérêt personnel). Une étude internationale, l'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes 2003, a découvert que malgré l'amélioration des taux de participation au Canada depuis 1994, la moitié des adultes du pays ne participaient pas à des activités d'enseignement et de la formation organisés. La recherche montre aussi que les adultes qui ont plus d'éducation adoptent davantage l'apprentissage continu, à la fois formel et informel, et que la participation à l'enseignement et à la formation diminue avec l'âge (non seulement quant au nombre d'heures de participation mais aussi quant au taux de participation).

Nous encouragerons des approches axées sur l'apprenant qui soutiennent des expériences efficaces d'apprentissage

L'apprentissage se fait tout au long de la vie et une part importante de cet apprentissage a lieu à l'âge adulte. Les apprenants adultes sont un groupe d'individus divers qui doivent souvent assumer des responsabilités familiales, financières et professionnelles et ont des besoins et des buts d'apprentissage différents. Un large éventail de ressources et de services est nécessaire pour les aider à atteindre leurs buts d'apprentissage personnels.

Des approches axées sur l'apprenant qui reconnaissent ces différences et qui sont fondées sur des normes de qualité supérieure sont plus efficaces et produisent de meilleurs résultats qu'un programme plus traditionnel et des approches axées sur l'établissement. La province élabore des approches axées sur l'apprenant qui renforceront les expériences d'apprentissage des gens du Nouveau-Brunswick. Elle procède à un « apprentissage mixte » pour le programme d'alphabétisation des adultes soutenu par le gouvernement et une approche basée sur les cours pour

⁴ Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EAFA) 1997



le réseau du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Les universités du Nouveau-Brunswick font aussi des progrès dans ce domaine et continueront à soutenir cette méthode d'apprentissage.

L'« apprentissage mixte » est une méthode d'apprentissage flexible et adaptable à différents besoins et styles d'apprentissage. Cette méthode utilise différents formats, médias et procédés afin d'obtenir les meilleurs résultats d'apprentissage. La méthode « mixte » pour l'alphabétisation des adultes s'appuie sur les forces de différents formats tels que les salles de classe, les communautés d'apprentissage en ligne et les didacticiels sur le Web; différentes options médiatiques, parmi lesquelles des livres, bandes vidéo, sites Web et sites de messagerie en temps réel, ainsi qu'une variété de méthodes telles que le travail en groupe face à face et le tutorat individuel. Cette méthode peut être utilisée dans de nombreux cadres, y compris dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Le réseau du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB/NBCC), qui offre des formations en grande partie par l'entremise d'une méthode axée sur des programmes, est en train de se diriger vers une formule axée sur les cours individuels. Les apprenants auront davantage la possibilité d'étudier à temps partiel, d'associer le travail et les études et de personnaliser leur plan d'apprentissage. Il sera aussi plus facile de transférer des crédits à l'intérieur et à l'extérieur du réseau CCNB/NBCC. Les méthodes axées sur les cours offrent aux apprenants plus de flexibilité que des modèles traditionnels axés sur des programmes.

La province continuera à promouvoir des méthodes d'apprentissage qui se concentrent sur les besoins des apprenants pour en retirer une meilleure accessibilité, une plus grande flexibilité, un choix plus vaste et une transférabilité accrue.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Promouvoir des programmes et des services axés sur l'apprenant.
- Encourager les établissements d'enseignement à offrir des programmes flexibles afin de répondre aux besoins des apprenants adultes qui font face à d'autres obligations, telles que le travail et la famille.
- Encourager les méthodes d'« apprentissage mixte » pour l'apprentissage et la formation.
- Promouvoir le développement de ressources d'apprentissage et de formation de qualité en ligne.
- Soutenir un meilleur accès aux possibilités d'apprentissage pour les personnes de tous âges.
- Explorer de nouvelles façons de soutenir les apprenants adultes, comme par exemple des mentors en apprentissage.
- Promouvoir un vaste éventail de possibilités d'apprentissage élargies disponibles dans l'ensemble des universités et du réseau du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.
- Explorer des approches pour accorder des crédits doubles entre les écoles secondaires et les établissements d'enseignement postsecondaire.
- Le réseau des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick continuera à mettre en place son modèle axé sur des cours.



Nous soutiendrons les apprenants permanents par l'entremise de services améliorés d'information et de développement de carrière

Les services d'information et de développement de carrière sont traditionnellement plus accessibles aux étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement et aux personnes bénéficiant d'une aide gouvernementale au revenu. Les services sont offerts à ces groupes par l'intermédiaire des établissements d'enseignement postsecondaire et des ministères. Les composantes du *Plan d'apprentissage de qualité* quant à l'éducation et à la formation de l'enseignement primaire et secondaire ainsi qu'à l'enseignement postsecondaire contiennent des objectifs, initiatives et mesures axées sur la préparation des jeunes et de leurs parents à la transition de l'éducation et de la formation secondaires vers l'éducation et la formation postsecondaires. Cela comprend l'amélioration des programmes d'orientation, l'orientation professionnelle, les cours d'enrichissement et les cours de formation technique et professionnelle ainsi que les renseignements sur l'éducation postsecondaire pour les parents et les étudiants. Nous réaliserons ces mesures grâce à une approche plus générale pour soutenir une culture de l'acquisition continue du savoir au Nouveau-Brunswick.

La province reconnaît la diversité des apprenants permanents et s'efforce de renforcer ses services. Par exemple, l'équipe gouvernementale a été formée afin de mieux servir les clients qui connaissent des difficultés d'apprentissage; les conseillers peuvent maintenant relever les difficultés d'apprentissage, recommander les personnes en vue d'évaluations formatives et offrir l'assistance appropriée. La province poursuivra ce travail, en collaboration avec des partenaires – communautés, employeurs, organisations d'employeurs, syndicats, associations professionnelles ou autres groupes intéressés – afin d'offrir aux apprenants permanents un éventail de services de qualité de soutien à l'apprentissage.

Les services de développement de carrière, tels que les services d'orientation et d'enseignement, aident les apprenants à prendre des décisions plus informées sur leur avenir. Ces services aident les apprenants à déterminer et à valider leurs connaissances, compétences et capacités; à comprendre les possibilités du marché du travail; à faire face au changement et à la transition; à élaborer des plans d'apprentissage personnels et à trouver la meilleure voie pour atteindre leurs buts. Les services aux apprenants permanents habiliteront les individus à devenir des apprenants plus autonomes.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Passer en revue les services de promotion de carrière existants.
- Collaborer avec des partenaires pour livrer une gamme de services destinés à répondre aux besoins des apprenants permanents.
- Encourager les apprenants à être des participants actifs à l'apprentissage continu et à la planification de carrière.
- Promouvoir l'autosuffisance au niveau de l'apprentissage.
- Développer des outils grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC) qui offrent de la flexibilité et favorisent l'indépendance des apprenants.
- Soutenir l'utilisation de plans d'apprentissage personnels.
- Travailler avec des partenaires pour renforcer les services de développement de carrière offerts par les établissements d'enseignement postsecondaire.
- Augmenter l'accessibilité aux services de soutien de l'apprentissage grâce à des approches flexibles et novatrices.
- Intégrer les services de soutien de l'apprentissage aux services destinés aux apprenants adultes tels que le processus ÉRA, l'alphabétisation, la formation en compétences relatives à l'employabilité et la formation d'apprenti.



Nous continuerons à soutenir l'apprentissage en ligne au Nouveau-Brunswick grâce à un accès public à Internet

Les technologies en évolution constante et le changement vers une économie axée sur le savoir ont accru le besoin d'apprendre et de se tenir informé. L'apprentissage en ligne ajoute flexibilité et aisance et augmente les possibilités d'apprentissage. Il constitue aussi un élément important dans une méthode d'« apprentissage mixte » utilisée en association avec d'autres ressources, technologies et pratiques d'apprentissage. Le Nouveau-Brunswick a suivi le rythme de la nouvelle technologie et a investi dans la technologie à large bande.

Le réseau d'accès communautaire offre un accès public à Internet et fonctionne grâce à un partenariat entre les gouvernements, le secteur privé et les groupes communautaires. Ces centres sont des organismes communautaires, sans but lucratif, au niveau local. Ils sont actifs dans plus de 100 communautés de toute la province avec l'assistance d'Industrie Canada et du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Le Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick (SBPNB), par l'entremise de son réseau de 62 bibliothèques publiques, fournit un accès libre aux services de bibliothèque électronique afin de soutenir l'apprentissage en ligne dans l'ensemble de la province. Le SBPNB fournit un accès public gratuit à cinq laboratoires de formation régionaux ainsi qu'un accès provincial aux ressources en ligne telles que le catalogue provincial, la bibliothèque de référence virtuelle et les bases de données de références.

Le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi a récemment élaboré un nouveau programme de formation en ligne pour la préparation aux Tests d'évaluation en éducation générale (GED). La province travaillera avec les apprenants adultes, les communautés, les bénévoles, les établissements d'enseignement postsecondaire et autres intervenants pour s'assurer que la disponibilité de l'accès public à Internet continue à répondre aux besoins des apprenants et, en particulier, à ceux des apprenants adultes.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Passer en revue les produits d'apprentissage disponibles aux centres d'accès communautaires et élaborer de nouveaux produits et services d'apprentissage en ligne pour répondre aux besoins des gens du Nouveau-Brunswick.
- Soutenir les apprenants adultes par des possibilités élargies pour la préparation en ligne des Tests d'évaluation en éducation générale (GED).
- Fournir un accès aux services du gouvernement électronique parmi lesquels la recherche d'emploi en ligne, les demandes, les candidatures et les paiements.
- Explorer des partenariats novateurs pour assurer la viabilité des centres d'accès communautaires.

Nous élaborerons un modèle durable pour les centres de formation des adultes au Nouveau-Brunswick

Les apprenants adultes ont besoin d'une vaste gamme de ressources et de services pour tirer le maximum des possibilités d'apprentissage disponibles, ainsi que pour planifier et naviguer efficacement sur les possibles itinéraires ou voies d'apprentissage qui mènent à leurs buts d'apprentissage. Une fois que les personnes ont commencé à établir leurs buts, ils peuvent commencer à élaborer leurs cartes d'apprentissage ou plans personnels. Ces cartes sont des outils utiles, contenant des informations telles que les options disponibles et les ressources d'apprentissage pertinentes.



Des supports d'apprentissage sont à la disposition des adultes du Nouveau-Brunswick par l'intermédiaire des organisations publiques, privées et sans but lucratif. La province veut accroître l'accessibilité à ces ressources et services pour les apprenants grâce à des centres d'apprentissage aux adultes de sorte que les enseignements, l'orientation et les outils d'apprentissage en ligne, par exemple, soient plus faciles à trouver et à utiliser.

Nous collaborerons avec les apprenants, les établissements d'enseignement, les communautés, les employeurs et autres intervenants afin d'élaborer un modèle pour les centres de formation des adultes, modèle qui soit durable et réponde aux nombreux besoins des apprenants adultes. Ce modèle inclura un appui et des services intégrés et se concentrera sur la qualité, la flexibilité et l'innovation. Il sera mis à l'essai dans plusieurs régions de la province et sera suivi d'autres centres, en fonction des résultats des projets pilotes et du niveau de soutien des intervenants.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Passer en revue les ressources et services existants à disposition des apprenants adultes du Nouveau-Brunswick.
- Passer en revue les meilleures pratiques des centres de formation des adultes dans les autres provinces.
- Établir des partenariats d'apprentissage entre les communautés et les employeurs.
- Établir des besoins en ressources pour les centres de formation des adultes.
- Intégrer les services aux apprenants adultes.
- Élaborer des approches novatrices et flexibles pour livrer des services de développement de la carrière et autres services qui répondent aux besoins régionaux, y compris l'exploration de l'utilisation potentielle de l'infrastructure des écoles publiques à divers endroits pour soutenir les centres d'apprentissage aux adultes.
- D'ici deux ans, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi mettra à l'essai quatre centres de formation des adultes et adaptera ensuite le modèle en fonction des résultats des projets pilotes.

Nous élargirons l'accès aux possibilités d'apprentissage continu en rendant le coût plus abordable pour les apprenants adultes

L'aide financière, relative au milieu d'apprentissage en évolution, est importante pour permettre à plus de gens du Nouveau-Brunswick de profiter des possibilités d'apprentissage. La province reconnaît la valeur de l'investissement dans l'éducation et en avril 2005, elle a introduit l'initiative de remboursement du crédit d'impôt du Nouveau-Brunswick pour les droits de scolarité. Ce nouveau remboursement d'impôt pour des étudiants de l'enseignement postsecondaire fait partie du jalon *Accès à une éducation et à une formation postsecondaire de qualité du Plan d'apprentissage de qualité*.

Le ministère de l'Éducation ainsi que celui de la Formation et du Développement de l'emploi continueront à surveiller les besoins futurs des apprenants adultes quant au coût abordable de précieuses possibilités d'apprentissage.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Passer en revue les lois, règlements et politiques en vigueur pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins des apprenants adultes.
- Explorer d'autres mécanismes pour encourager les gens du Nouveau-Brunswick à profiter des possibilités d'apprentissage.





OBJECTIF II.

AMÉLIORER LES COMPÉTENCES EN ALPHABÉTISATION DES ADULTES AU NOUVEAU-BRUNSWICK

De récentes études comparant les niveaux d'alphabétisation et de notions de calcul à la prospérité économique dans un grand nombre de pays indiquent clairement un lien entre les deux; les pays peuplés de personnes présentant des niveaux élevés d'alphabétisation et de notions de calcul sont plus performants sur le plan économique. La prospérité économique (et sociale) s'élève parallèlement aux niveaux d'alphabétisation et de notions de calcul. Une amélioration de l'alphabétisation est aussi bénéfique aux individus et à la société en général. Les adultes ayant des compétences plus élevées en alphabétisation sont plus susceptibles de se faire embaucher, d'avoir un style de vie plus sain et sont plus à même d'aider leurs enfants dans leurs études et de participer à la vie urbaine. Le lien fort entre l'alphabétisation et la santé est bien documenté et constitue une raison supplémentaire d'investir dans l'alphabétisation des adultes du Nouveau-Brunswick. Nous sommes engagés dans un projet à long terme qui vise à offrir l'accès à toute la population du Nouveau-Brunswick qui souhaitent suivre un programme d'alphabétisation des adultes.

Environ soixante pour cent des gens du Nouveau-Brunswick de plus de 16 ans ont un faible niveau d'alphabétisation⁵, près de la moitié d'entre eux se situant au plus bas de l'échelle. Outre l'investissement dans le développement de la petite enfance et l'enseignement primaire et secondaire, il est aussi essentiel d'aborder le problème des faibles niveaux de scolarité et d'alphabétisation chez les adultes. Il est temps de mettre davantage l'accent sur l'amélioration des niveaux d'alphabétisation des adultes.

Nous mettrons en place un modèle mis à jour pour une alphabétisation de qualité

Depuis 1991, le Programme communautaire de récupération scolaire (PCR5) est la principale méthode de prestation du service d'alphabétisation des adultes subventionnée par l'État. Ce programme communautaire offre une formation des niveaux scolaires de la première à la neuvième année ainsi qu'une préparation aux Tests d'évaluation en éducation générale (GED). La formation est assurée à plus de 100 endroits au Nouveau-Brunswick grâce aux efforts d'un puissant réseau d'organismes communautaires, d'organisations non gouvernementales d'alphabétisation (ONG d'alphabétisation) et de bénévoles, dévoués à offrir un programme de qualité d'alphabétisation des adultes.

Ces dernières années, la province a consulté des ONG d'alphabétisation pour trouver des moyens d'améliorer les services d'alphabétisation des adultes au Nouveau-Brunswick. Un rapport, exécuté sur demande des Partenaires provinciaux en alphabétisation (PPA), a formulé des recommandations pour améliorer les taux d'alphabétisation dans la province, parmi lesquelles : reconnaître l'alphabétisation des adultes comme une partie intégrante de l'apprentissage continu, consolider les mécanismes de financement et de prestation dans un ministère, et s'assurer que les besoins et circonstances changeants qui affectent l'alphabétisation des adultes sont satisfaits.

⁵ Niveaux d'alphabétisation 1-5, comme définis par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA)



D'ici un an, le gouvernement du Nouveau-Brunswick mettra en place un modèle mis à jour pour une alphabétisation de qualité, le nouveau *Programme communautaire d'apprentissage aux adultes*. La province a récemment consolidé la pleine responsabilité de l'alphabétisation des adultes au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (FDE). Ce ministère continuera à travailler avec les partenaires du programme d'alphabétisation pour fournir un programme de qualité d'alphabétisation des adultes au Nouveau-Brunswick. Le modèle mis à jour inclura une méthode d'apprentissage mixte dans laquelle les individus auront la possibilité d'apprendre dans des contextes individuels et de groupe et d'utiliser des ressources d'apprentissage électroniques et sur papier. Intégrer cette approche aux programmes d'alphabétisation des adultes améliorera les possibilités d'apprentissage pour les apprenants adultes. L'apprentissage mixte fournira aux instructeurs du programme d'alphabétisation des outils supplémentaires pour augmenter les expériences d'apprentissage dans les compétences essentielles de la lecture, de l'écriture, des mathématiques et des technologies de l'information et de la communication.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Élaborer et mettre en place de nouvelles normes de qualité pour soutenir un programme de qualité supérieure d'alphabétisation des adultes; y compris des normes pour l'enseignement, les qualifications des instructeurs, l'évaluation et le compte rendu des résultats et les établissements d'enseignement.
- Encourager le perfectionnement professionnel pour les instructeurs du programme d'alphabétisation.
- Soutenir l'établissement de comités régionaux communautaires d'alphabétisation des adultes pour superviser la prestation des services d'alphabétisation des adultes.
- Se concentrer sur les services et la formation axés sur l'apprenant pour améliorer les résultats des apprenants et les encourager à continuer leur apprentissage.
- Continuer à évaluer les outils d'évaluation et d'apprentissage en ligne et les incorporer dans la mise en œuvre du programme.
- Utiliser une approche intégrée de promotion et de prestation des services aux apprenants adultes et de l'alphabétisation des adultes.
- Faciliter la transition des apprenants d'une formation en alphabétisation de type communautaire vers une éducation et une formation plus poussées et un emploi stable.
- Encourager les partenariats entre les organismes de santé et les organisations d'alphabétisation.
- D'ici un an, établir des normes relatives à l'évaluation initiale des apprenants et le placement à leur niveau académique.
- D'ici un an, établir des normes relatives aux programmes d'études, au contenu pédagogique et aux évaluations.
- D'ici deux ans, établir des normes relatives aux qualifications et à l'expérience des enseignants, en utilisant une méthode « fondée sur les compétences ».
- D'ici deux ans, offrir des services d'évaluation en ligne.

Nous chercherons à élever les niveaux d'alphabétisation des adultes de sorte que les gens du Nouveau-Brunswick puissent prendre une plus grande place au sein de la population active

Les travailleurs canadiens ont besoin de compétences en alphabétisation plus élevées que dans le passé. La recherche montre que les industries qui ont enregistré une croissance sont celles dont les employés ont des niveaux de compétences relativement élevés. Elle indique que les adultes ayant un niveau d'alphabétisation 3 ou plus, sont plus susceptibles de participer à la population active et de contribuer à la croissance économique.





La province travaillera avec les apprenants adultes, Alphabétisation Nouveau-Brunswick Inc. (ANBI), Partenaires provinciaux en alphabétisation (PPA), Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick (SBPNB), les communautés, les employeurs et autres intervenants pour élever les niveaux d'alphabétisation au Nouveau-Brunswick.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Travailler à assister les adultes qui font partie de la population active ou qui veulent intégrer la population active, augmenter leurs compétences en alphabétisation.
- Encourager la formation pour les bénévoles du programme d'alphabétisation.
- Introduire de nouveaux modes de prestation, tels que la formation en ligne, pour offrir à l'alphabétisation une méthode d'apprentissage mixte.
- Incorporer à l'alphabétisation les compétences relatives à l'employabilité.
- Collaborer avec des groupes d'alphabétisation pour augmenter la participation au programme d'alphabétisation des adultes.
- Reconnaître les contributions des bénévoles.



Nous encouragerons les petites et moyennes entreprises à soutenir l'alphabétisation des adultes en milieu de travail

La technologie grandissante fait naître un besoin de travailleurs ayant des niveaux élevés d'alphabétisation. Étant donné que les nouvelles technologies sont mises en place en milieu de travail, les personnes ayant de faibles niveaux de compétences en alphabétisation font face à un plus grand risque. À titre d'exemple, les individus ayant de faibles compétences peuvent rencontrer des difficultés à suivre des manuels de formation et ne pas avoir les compétences en alphabétisation indispensables pour participer aux séances de formation.

Les employeurs du Nouveau-Brunswick ont tout à gagner à renforcer une main-d'œuvre plus qualifiée. Des études ont montré que les travailleurs ayant des compétences élevées en lecture et en écriture contribuaient aux taux globaux de croissance économique en ajoutant de la flexibilité, de la productivité et une plus grande compétitivité à l'échelle nationale et internationale.

Les employeurs peuvent être une aide précieuse pour leurs employés qui cherchent à atteindre de plus hauts niveaux d'alphabétisation et certains se sont d'ailleurs déjà engagés à cet égard.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Aider les petites et moyennes entreprises à organiser, en milieu de travail, un programme d'alphabétisation qui réponde aux besoins des employeurs et des travailleurs.
- Encourager des conditions de travail flexibles adaptées aux besoins d'apprentissage des travailleurs.
- Travailler avec les communautés, les employeurs, les groupes d'employeurs, les syndicats, les bibliothèques publiques, les centres d'accès communautaires et autres pour améliorer la prestation d'un service d'alphabétisation des adultes en milieu de travail.
- Encourager les employeurs à créer un climat de travail où l'alphabétisation tient une place importante qui offre aux travailleurs la possibilité d'utiliser et d'améliorer leurs niveaux d'alphabétisation.
- Reconnaître les employeurs qui s'engagent à aider leurs employés en élevant leurs niveaux d'alphabétisation.



OBJECTIF III.

ACCROÎTRE LES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE ET D'EMPLOI GRÂCE À L'UTILISATION DE L'ÉVALUATION ET RECONNAISSANCE DES ACQUIS

Notre but de compétitivité dans une économie axée sur le savoir nécessite que la province augmente la portée et le niveau de compétences de sa population active. L'Évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRA) est un processus que nous utiliserons pour nous permettre d'atteindre ce but. En soutenant et en présentant l'ÉRA dans la province, nous nous assurerons que plus de gens du Nouveau-Brunswick sont bien placés pour participer à la nouvelle économie.

Évaluation et reconnaissance des acquis

« est un processus systématique consistant à établir, à noter, à évaluer et à reconnaître des compétences (habiletés, attitudes, valeurs). Cet apprentissage peut être acquis par l'entremise des études formelles et informelles, y compris l'expérience professionnelle et personnelle, la formation, les études indépendantes, le bénévolat, les voyages, les passe temps et les expériences familiales. La reconnaissance des acquis peut être utilisée pour répondre aux exigences des programmes d'éducation et de formation; pour le certificat de compétences ou la reconnaissance professionnelle; pour l'entrée sur le marché du travail et le renforcement des capacités organisationnelles et des capacités des ressources humaines. » Traduction libre (L'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis)

La recherche actuelle montre que de nombreux adultes comprennent peu l'éventail et la profondeur des compétences et de l'apprentissage qu'ils ont acquis au cours de leur vie et à travers leur expérience professionnelle ainsi que dans leurs études et leur formation formelle. Ils ne se rendent peut-être pas compte qu'une bonne partie de leur apprentissage est transférable à de nouveaux défis et possibilités auxquels ils font face. L'ÉRA est un processus qui permet aux personnes d'établir pleinement et précisément leurs forces et faiblesses en matière d'apprentissage.

L'accès à des programmes d'éducation et de formation postsecondaires et la progression au sein de ces programmes peuvent être renforcés par une utilisation efficace des méthodologies d'évaluation et de reconnaissance des acquis. L'utilisation de l'ÉRA peut renforcer l'accès à l'éducation et à la formation postsecondaires pour les apprenants adultes et les apprenants permanents en facilitant l'accès au programme pour les personnes qui n'ont pas les titres de compétences officiels pour être admissibles mais qui ont les capacités de réussir.

Les collaborations entre le gouvernement provincial et les établissements privés et publics d'apprentissage et de formation assureront le succès des initiatives de l'ÉRA. *L'établissement de l'ÉRA en tant que priorité a commencé dans l'initiative Accès à une éducation et à une formation postsecondaires de qualité, le jalon de l'éducation et de la formation postsecondaires du Plan d'apprentissage de qualité qui a été publiée plus tôt cette année.* Ce document contenait un engagement à créer une approche centralisée à l'ÉRA. Il inclut également la collaboration avec des établissements publics et privés d'enseignement postsecondaire pour encourager des programmes soutenus d'éducation permanente au Nouveau-Brunswick.



Nous continuerons à renforcer ces mesures en nous assurant que le processus de l'Évaluation et reconnaissance des acquis reconnaît l'apprentissage continu de façon concrète et qu'il soit conforme aux valeurs et croyances présentées dans cet énoncé de politique. Les adultes qui participent aux activités de l'ÉRA saisisront la valeur de leur apprentissage. Si cette participation inclut des services de développement de la carrière efficaces, comme l'orientation professionnelle, les adultes commenceront à prendre en charge leur apprentissage. Le processus aidera les adultes à devenir plus autonomes lorsqu'ils apprendront à reconnaître et à promouvoir leurs atouts; à évaluer leurs besoins par rapport à leurs objectifs de formation et d'emploi et à accéder aux services et programmes leur permettant de répondre à ces besoins.



L'Évaluation et reconnaissance des acquis comporte deux composantes. La composante *évaluation* inclut une évaluation de l'apprentissage et une validation de l'apprentissage effectué. La deuxième composante, *reconnaissance*, est la reconnaissance de l'apprentissage par l'apprenant et aussi par un tiers, tel qu'un établissement d'enseignement ou un employé.

L'ÉRA économise à la fois du temps et des ressources. En établissant et en validant les compétences et les connaissances d'une personne et en les comparant aux normes des compétences de formation ou d'emploi, l'ÉRA peut réduire le besoin de cours ou d'éléments de formation répétitifs. L'ÉRA peut fournir un moyen fiable d'évaluer et d'adapter les compétences aux besoins du milieu de travail et peut contribuer à établir une base de développement de carrière et de planification de l'éducation.

En collaborant, le gouvernement, les établissements d'enseignement postsecondaire, les employeurs, les syndicats et autres intervenants peuvent promouvoir l'utilisation de l'ÉRA de sorte que les possibilités d'apprentissage, de formation et d'emploi soient plus accessibles aux gens du Nouveau-Brunswick.

Un autre processus important et connexe est le transfert de crédits. Ce processus augmente les possibilités d'apprentissage et d'emploi car il offre une mobilité transparente entre les établissements d'enseignement postsecondaire. Une telle mobilité est essentielle pour accroître la participation des gens du Nouveau-Brunswick à l'économie axée sur le savoir. Il est aussi primordial de développer une culture de l'enseignement aux adultes et de l'apprentissage continu en éliminant les obstacles pour les adultes du Nouveau-Brunswick à la poursuite de leur éducation postsecondaire et de leurs expériences de formation.

Nous renforcerons l'accès aux services d'évaluation de l'ÉRA

Renforcer l'accès aux services d'évaluation de l'ÉRA est crucial pour améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage pour les adultes qui ont une expérience pertinente mais qui n'ont pas les titres de compétences officiels. Les adultes qui terminent la composante d'évaluation peuvent se diriger vers un choix de formation en sachant que leur acquis a été pris en compte.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Passer en revue les méthodes et outils existants de l'ÉRA, y compris ceux mis à l'essai par le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi et celui de Services familiaux et communautaires, ainsi que ceux utilisés dans d'autres provinces.
- Utiliser de meilleures pratiques pour développer les méthodes d'évaluation des acquis en vue d'une utilisation dans les programmes et services du gouvernement provincial.



- S'assurer que les services d'évaluation des acquis sont offerts ou gérés par des intervenants certifiés de l'ÉRA.
- D'ici trois ans, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (FDE) intégrera les services d'évaluation de l'ÉRA aux initiatives de formation dans les domaines de l'alphabétisation des adultes, les compétences relatives à l'employabilité et le stage. Les services seront accessibles aux centres de formation des adultes (sites pilotes), sur les sites choisis du *Programme communautaire d'apprentissage aux adultes* et aux bureaux de l'emploi du ministère de la FDE.

Nous intégrerons les services de l'ÉRA dans les services professionnels de counseling d'emploi et de gestion de cas

Le monde du travail est en constante mutation et les personnes doivent sans cesse acquérir de nouvelles compétences et continuer à assimiler des connaissances pour s'accorder aux progrès du marché de l'emploi et des exigences de nouvelles compétences. L'ÉRA est un outil utile pour l'identification et la validation des compétences et de l'apprentissage des adultes et le processus de l'ÉRA peut aider les personnes à atteindre leurs objectifs d'apprentissage et d'emploi. Les adultes à différents stades de leur vie, y compris ceux qui veulent reprendre un apprentissage déterminé, choisir un cheminement de carrière viable ou développer des compétences en gestion de carrière, peuvent bénéficier de l'ÉRA.

Les conseillers formés aux méthodologies de l'ÉRA offrent des conseils et aident les apprenants à se fixer des buts d'apprentissage. Ils aident aussi les individus à préparer des portfolios qui peuvent servir à valider l'apprentissage. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick soutient l'utilisation de l'ÉRA dans ses services de counseling d'emploi professionnel et de gestion de cas. Les conseillers du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (FDE) et du ministère des Services familiaux et communautaires (SFC) reçoivent une formation de perfectionnement professionnel aux méthodologies de l'ÉRA et ces ministères disposent d'intervenants certifiés de l'ÉRA qui peuvent offrir des services en élaboration de portfolio. Plus le personnel formé sera nombreux, plus les services se développeront pour assister un plus grand nombre d'apprenant dans l'ensemble de la province.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Le ministère de la FDE et le ministère des SFC établiront les rôles et responsabilités des conseillers en emploi et des gestionnaires de cas dans le processus de l'ÉRA.
- Le ministère de la FDE et le ministère des SFC continueront à inclure l'ÉRA dans les initiatives de formation des conseillers en emploi et des gestionnaires de cas.
- Le ministère de la FDE et le ministère des SFC s'assureront que le personnel certifié en tant qu'intervenants de l'ÉRA reçoit des possibilités permanentes de perfectionnement professionnel en ÉRA.
- D'ici quatre ans, chaque région du ministère de la FDE aura son propre intervenant certifié en ÉRA.
- D'ici quatre ans, les services de l'ÉRA seront intégrés aux services de counseling et de gestion de cas du ministère de la FDE et du ministère des SFC.
- Mener une recherche sur la formation et la reconnaissance professionnelle des intervenants de l'ÉRA.



Nous élaborerons des applications de l'ÉRA pour l'apprentissage et la certification



Le *Plan de prospérité du Nouveau-Brunswick* établit des objectifs de performance en matière d'économie et d'emploi pour 2002-2012. Les prévisions du gouvernement montrent que 15 % des emplois disponibles en raison de l'attrition au cours de cette période seront les métiers du bâtiment, du transport et de la conduite de machines. En outre, plus de 40 % des nouveaux emplois devant être créés dans le cadre du Plan exigeront une formation de niveau collégial, y compris une formation d'apprenti.

Les adultes faisant preuve de savoir et de compétences, acquises par le biais d'un apprentissage informel et d'une expérience professionnelle, pourront avoir plus rapidement accès à la formation d'apprenti grâce à l'ÉRA. La reconnaissance officielle des acquis peut aussi réduire les temps de formation des apprentis.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Élaborer et officialiser des applications de l'ÉRA pour la formation d'apprenti.
- Intégrer le processus de l'ÉRA au modèle de formation d'apprenti.
- Officialiser les méthodologies/applications de l'ÉRA pour les cours de formation d'apprenti au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.
- Communiquer le modèle intégré aux apprenants adultes, aux conseillers en orientation, aux syndicats et aux autres groupes intéressés.
- D'ici deux ans, le modèle intégré sera mis en œuvre pour renforcer l'accès aux programmes de formation d'apprenti et, le cas échéant, accélérer les temps de formation menant à la reconnaissance professionnelle.

Nous présenterons et soutiendrons l'utilisation de l'ÉRA en milieu de travail

L'Évaluation et reconnaissance des acquis peut servir à évaluer les aptitudes et les compétences des employés. L'ÉRA est particulièrement utile pour les personnes qui n'ont pas les titres de compétences officiels mais qui ont acquis un savoir et des compétences pertinents par l'entremise d'un apprentissage informel ou d'une expérience professionnelle.

Le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, en partenariat avec le gouvernement fédéral, dirige un projet pilote de trois ans qui incorpore l'Évaluation et reconnaissance des acquis. Ce projet, qui a commencé en 2003, offre des services de l'ÉRA aux adultes afin de les aider à intégrer rapidement et de façon fructueuse la population active. Les résultats du projet pilote aideront à établir des normes et des protocoles et à élaborer des outils de qualité pour l'évaluation de l'apprentissage.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Établir des partenariats entre les établissements d'enseignement, les employeurs et les syndicats.
- Faire la promotion de l'ÉRA aux employeurs, en particulier la partie « reconnaissance » du processus.
- Élaborer et tester des outils d'évaluation en ligne et encourager leur utilisation.
- Collaborer avec des partenaires pour établir des normes et des protocoles.



Nous présenterons et nous soutiendrons l'ÉRA, son utilisation et sa reconnaissance dans les programmes d'éducation et de formation postsecondaires

L'accès à des programmes d'éducation et de formation postsecondaires et la progression au sein de ces programmes peuvent être renforcés par une utilisation efficace des méthodologies d'évaluation et de reconnaissance des acquis. L'utilisation de l'ÉRA peut renforcer l'accès à l'éducation et à la formation postsecondaires en facilitant l'accès au programme pour les personnes qui n'ont pas les titres de compétences pour être admissibles mais qui ont les capacités de réussir.

Les collaborations entre le gouvernement provincial et les établissements privés et publics d'apprentissage et de formation assureront le succès des initiatives de l'ÉRA.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Nous travaillerons avec les universités, collèges et établissements privés du Nouveau-Brunswick pour augmenter l'étendue et le nombre de transferts de crédits reconnus, les programmes articulés, les possibilités d'apprentissage électronique et les services de l'ÉRA offerts par les universités, les collèges et les établissements privés. Cette stratégie aidera les gens du Nouveau-Brunswick à faire valoir leurs acquis, leurs titres de compétences étrangers et leur expérience professionnelle de tout type en vue de l'obtention de titres de compétences postsecondaires.
- Le Nouveau-Brunswick encouragera l'élaboration de programmes réguliers et soutenus d'éducation permanente dans des secteurs et industries stratégiques, se fondant à la fois sur une ÉRA améliorée et des partenariats avec les établissements de formation et d'enseignement.



Nous augmenterons les possibilités pour les apprenants adultes grâce au transfert de crédits et à une programmation articulée au sein des établissements d'enseignement postsecondaire

Le transfert de crédits au sein des établissements d'enseignement postsecondaire est important dans ce sens qu'il offre plus de choix et de flexibilité aux apprenants adultes. Il permet aux adultes ayant quitté le système d'éducation ou de formation postsecondaire de recevoir des crédits pour les cours qu'ils ont déjà suivis s'ils choisissent de reprendre leurs études dans un autre établissement.

Les établissements d'enseignement postsecondaire du Nouveau-Brunswick ont accru leurs possibilités de programmes articulés entre les universités et le réseau CCNB/NBCC. Il s'agit d'un programme d'études qui incorpore les composantes d'un programme postsecondaire organisé par un établissement participant aux composantes d'un programme postsecondaire présenté par un autre. Le but général est d'offrir à l'étudiant une base éducative théorique saine, ainsi qu'une formation pratique.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- D'ici deux ans, le ministère de l'Éducation travaillera avec les universités du Nouveau-Brunswick pour s'assurer que tous les cours préliminaires de première et de deuxième année sont transférables d'un établissement à l'autre.
- D'ici deux ans, le ministère de l'Éducation et celui de la Formation et du Développement de l'emploi travailleront avec les établissements d'enseignement postsecondaire du Nouveau-Brunswick pour augmenter les possibilités de programmes articulés dans la province.



OBJECTIF IV.

ACCROÎTRE LES POSSIBILITÉS POUR LES GENS DU NOUVEAU-BRUNSWICK GRÂCE À LA FORMATION DES COMPÉTENCES RELATIVES À L'EMPLOYABILITÉ ET À DES SERVICES DE CERTIFICATION PLUS DÉVELOPPÉS

Les adultes sont animés du désir de faire appel à leur apprentissage et à leurs études à des fins pratiques. Pour les adultes, l'apprentissage doit être pratique, autonome, pertinent, immédiat et utile. Lorsque les adultes reçoivent des titres de compétences pour leur apprentissage, ils peuvent accéder à de meilleures perspectives d'emploi et sont plus motivés à apprendre. L'évaluation, l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle constituent des éléments importants de notre plan afin d'accroître les possibilités d'emploi pour les apprenants adultes.

La province a élaboré un grand nombre de services pour adultes et possède des connaissances dans les domaines de l'administration de tests, de l'évaluation et de la reconnaissance professionnelle. Ces services, qui comprennent les Tests d'évaluation en éducation générale (GED) et l'évaluation de langue seconde, sont fournis à des milliers de gens du Nouveau-Brunswick chaque année. Cependant, il existe toujours un besoin de services supplémentaires qui intègrent la souplesse et l'accessibilité dans leur conception.

Les programmes de formation et la reconnaissance professionnelle dans les compétences relatives à l'employabilité sont de nouveaux services qui peuvent s'avérer très utiles aux gens du Nouveau-Brunswick. Un certificat en compétences relatives à l'employabilité, axé sur les compétences directement liées aux besoins des employeurs, sera une attestation reconnue et appréciée par les personnes et les employeurs.

Compétences relatives à l'employabilité

Voici neuf compétences essentielles établies par Développement des ressources humaines Canada :

- lecture des textes;
- utilisation des documents;
- rédaction;
- calcul;
- communication verbale;
- capacité de raisonnement;
- travail d'équipe;
- informatique;
- formation continue.

Les compétences relatives à l'employabilité sont des compétences habilitantes qui permettent « d'aider les gens à accomplir les tâches qu'exige leur emploi; de fournir aux gens une base pour acquérir d'autres compétences et se livrer à d'autres activités de la vie quotidienne; d'améliorer la capacité des gens à s'adapter au changement en milieu de travail » (*Making the Skills Connection*, RHDCC et Conference Board du Canada).



La province élaborera et mettra en œuvre des programmes de formation pour les apprenants adultes qui leur permettront d'acquérir divers niveaux de compétences relatives à l'employabilité, qui peuvent être certifiés, dans le but de les aider à trouver et à conserver un emploi intéressant. D'autres programmations accompagnées des titres de compétences appropriés seront élaborées, de façon continue, en vue de répondre aux besoins de l'économie en évolution du Nouveau-Brunswick.

Nous élaborerons et mettrons en œuvre un programme de formation axé sur les compétences relatives à l'employabilité menant à une reconnaissance professionnelle



Le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi procède à un projet pilote qui dispense une formation en compétences relatives à l'employabilité visant à aider les participants à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail et y demeurer. Nous prévoyons offrir un programme en compétences relatives à l'employabilité partout au Nouveau-Brunswick, afin que les adultes intégrant ou réintégrant le marché du travail puissent avoir accès à de meilleures possibilités d'emploi. Une reconnaissance professionnelle en compétences relatives à l'employabilité fournira aux employeurs un outil pour les aider à embaucher des employés qualifiés et à prendre de meilleures décisions en matière de ressources humaines.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Élaborer et tester un modèle de programme provincial en passant en revue le projet pilote et en évaluant les programmes d'études, les techniques d'évaluation, la certification, les meilleures pratiques et les réussites.
- Livrer un programme de formation dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick qui permettra aux apprenants adultes d'acquérir les compétences relatives à l'employabilité dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs d'emploi.
- Promouvoir le programme de formation et la certification auprès des personnes, des organismes et des organisations, des communautés, des établissements d'enseignement postsecondaire et des employeurs.
- Reconnaître les réussites des apprenants et des employeurs.
- D'ici trois ans, la formation et la certification en compétences relatives à l'employabilité seront disponibles dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick.

Nous incorporerons la formation en compétences relatives à l'employabilité au sein des programmes d'apprentis

La formation en compétences relatives à l'employabilité particulières à un emploi s'assurera que les apprentis intègrent le marché du travail avec les compétences nécessaires pour vivre, apprendre et travailler. Le fait d'acquérir ces compétences, ces attitudes et ces comportements lors de leur apprentissage garantira une transition en douceur de l'école au travail ou à d'autres études et d'un emploi à l'autre, aidant les gens du Nouveau-Brunswick à mieux gérer les nombreux changements qu'ils connaîtront dans leur vie professionnelle.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Élaborer des programmes d'enseignement pour fournir les compétences relatives à l'employabilité aux apprentis pendant leur formation.
- Promouvoir le besoin pour des compétences relatives à l'employabilité particulières à un emploi envers les apprenants adultes, les travailleurs et les adultes sans emploi ou sous employés.
- Suivre la situation d'emploi des adultes qui ont obtenu une reconnaissance



- professionnelle en compétences relatives à l'employabilité.
- Reconnaître les réussites des apprenants.
- D'ici trois ans, nous veillerons à ce que les apprentis reçoivent, dans le cadre de leur programme, une formation en compétences relatives à l'employabilité à un niveau nécessaire à l'emploi qu'ils souhaitent occuper.

Nous accroîtrons les services de reconnaissance professionnelle pour satisfaire aux besoins des milieux de travail en évolution au Nouveau-Brunswick

D'autres services de reconnaissance professionnelle sont nécessaires, lorsqu'il y a lieu, afin de répondre à l'accroissement des exigences professionnelles en évolution des lieux de travail d'aujourd'hui. Les employeurs veulent une main d'œuvre qualifiée et adaptable et l'une des façons les plus rentables pour former les employés est celle d'un programme d'apprenti. Les entreprises retirent des avantages, notamment un accroissement de la productivité et des produits et services de qualité supérieure.

Les travailleurs bénéficient également des programmes d'apprentissage. En tant qu'apprentis, ils acquièrent une expérience précieuse et ont une bonne idée des attentes des employeurs. Ils ont également la chance de pouvoir étudier tout en conservant leur emploi.

Nous continuerons à collaborer avec nos partenaires, les employeurs et les apprentis, en vue de mettre en place des services de reconnaissance professionnelle qui sont pertinents aux milieux de travail en évolution du Nouveau-Brunswick. Nous veillerons à ce que nos partenaires continuent de recevoir des services de haute qualité dont ils ont besoin pour pouvoir réussir.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Poursuivre notre collaboration avec l'industrie et évaluer le besoin de nouveaux titres de compétences.
- Explorer des façons d'ajouter plus de flexibilité aux Tests d'évaluation en éducation générale (GED).
- Promouvoir les avantages de la reconnaissance professionnelle auprès des employeurs, des employés et des personnes intéressées à faire carrière dans le domaine des métiers.





OBJECTIF V.

ACCROÎTRE LES POSSIBILITÉS D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION POUR LES ADULTES ACTIFS

Une étude canadienne, l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), démontre que plus le niveau d'instruction d'un employé est élevé, plus grandes seront ses chances de recevoir une formation en milieu de travail. L'étude conclut également que⁶ la plupart des entreprises comptant 100 employés et plus ont présenté des possibilités de formation à leurs employés alors que moins de la moitié des plus petites entreprises (comptant moins de 20 employés) ont offert une formation à leurs employés. Les travailleurs ayant un faible niveau d'instruction et d'alphabétisation et les personnes travaillant pour de petites entreprises sont désavantagés en matière de formation en milieu de travail. Le perfectionnement professionnel à tous les niveaux est un investissement important pour les personnes et les employeurs.

L'apprentissage et la formation en milieu de travail sont essentiels aux fins de mise en valeur de la main d'œuvre qualifiée nécessaire pour solidifier l'économie du Nouveau-Brunswick. Un récent rapport préparé pour l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) établit la main d'œuvre actuelle comme un secteur clé du plan d'action fédéral en matière de compétences et d'apprentissage, énonçant : « Les Canadiens et les Canadiennes dont la capacité de contribuer au bien être économique du Canada n'a pas encore été entièrement atteinte devront former de nouvelles sources de travailleurs qualifiés. » Alors que l'apprentissage en milieu de travail a de nombreux avantages autant pour les employeurs que pour les employés, tels qu'une satisfaction professionnelle accrue, la réduction du stress, un environnement de travail plus sécuritaire et une augmentation de la productivité, les entreprises ne possèdent pas toujours les ressources nécessaires pour contribuer à la formation. C'est particulièrement le cas des plus petites entreprises.

Les petites et moyennes entreprises qui n'ont pas suffisamment de ressources pour former leurs employés peuvent tirer profit d'une démarche axée sur des partenariats de formation. Les agences du Réseau Entreprise ont d'ailleurs adopté une telle démarche. Les agences ont établi des réseaux et des relations de travail entre les employeurs, les ministères du gouvernement, les organisations non gouvernementales et les établissements d'enseignement; ensemble elles relèvent les besoins de formation et élaborent des solutions concertées.

Le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi a mis en œuvre un projet pilote d'apprentissage en milieu de travail qui a aidé les petites et moyennes entreprises (PME) à intégrer des programmes de formation en milieu de travail. Le projet était centré sur les programmes de formation de base et de compétences relatives à l'employabilité qui incorporent des problèmes précis en milieu de travail et des documents dans le plan de formation. Les employeurs prenant part à ce projet pilote veulent mettre en œuvre la formation en milieu de travail et entrevoient les avantages pour leur entreprise et leurs employés.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick invite les intervenants à travailler ensemble en vue d'accroître les possibilités de formation en milieu de travail au Nouveau-Brunswick. La province invite les employeurs, les syndicats, les associations et les autres ordres de gouvernement à appuyer les initiatives en matière de formation et de développement professionnel qui donneront à la population du Nouveau-Brunswick des possibilités de parfaire leurs compétences

⁶ Skills Upgrading Initiatives in Canada: Regional Case Studies (janvier 2005)



nécessaires afin de s'adapter à un milieu de travail en constante évolution. Ce soutien de la part des intervenants encouragera les travailleurs à profiter des possibilités d'apprentissage et de formation et à assumer un rôle actif dans le perfectionnement de leurs compétences. La province collaborera avec des partenaires en vue d'augmenter les possibilités d'apprentissage et de formation pour les travailleurs qui n'ont pas l'occasion de recevoir de la formation et invitera le gouvernement fédéral à participer à des initiatives de perfectionnement professionnel.

Nous nous concentrerons sur l'augmentation de possibilités d'apprentissage et de formation au sein des petites et moyennes entreprises

Comme le Nouveau Brunswick effectue une transition vers une économie axée sur le savoir, les entreprises de tous les secteurs doivent s'adapter au changement afin de connaître le succès. Alors que de nombreux gros employeurs ont les ressources suffisantes pour appuyer l'apprentissage en milieu de travail et les possibilités de formation, les plus petites entreprises ne peuvent pas toujours compter sur ces ressources. Dans notre province, les petites entreprises embauchent un grand nombre de la population active. En 2001, plus de 37 % de la population du Nouveau-Brunswick (ou 120 000 personnes) ont travaillé pour des entreprises qui comptaient moins de 20 employés.

Des études canadiennes sur les initiatives de formation en milieu de travail démontrent que la formation offre des avantages importants autant pour les employeurs que pour les employés. Parmi les avantages, on dénote une amélioration de la qualité du travail, une augmentation du rendement au travail, des employés en meilleure santé, des fiches de sécurité supérieures ainsi qu'une plus grande capacité à composer avec le changement en milieu de travail.

La province travaillera avec les petites et moyennes entreprises afin d'augmenter les possibilités d'apprentissage et de formation pour les gens du Nouveau-Brunswick actuellement sur le marché du travail.



Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Examiner les possibilités de financement avec le gouvernement fédéral pour la prestation d'initiatives de perfectionnement des compétences en milieu de travail.
- Stimuler les partenariats d'apprentissage entre les employeurs, les groupes d'employeurs, les établissements d'enseignement et les autres intervenants.
- Promouvoir le renforcement des compétences parrainé par l'employeur et encourager les propriétaires et les gestionnaires de petites entreprises à se faire les champions de cette initiative.
- Reconnaître les nouvelles initiatives de formation des petites et moyennes entreprises.
- Collaborer avec des partenaires en vue de promouvoir les meilleures pratiques auprès des moyennes entreprises.

Nous offrirons des services de soutien en matière d'apprentissage et de formation aux petites et moyennes entreprises

La province offre une panoplie de services de soutien afin d'aider les employeurs à répondre à leurs besoins de formation. Comme l'économie axée sur le savoir continue à progresser, les employeurs seront aux prises avec des exigences de plus en plus grandes pour former les travailleurs. Nous aiderons les entreprises du Nouveau-Brunswick à satisfaire à ces exigences en leur fournissant davantage de services de soutien en matière d'apprentissage et de formation.



Le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi a créé des partenariats avec des groupes d'employeurs dans le but de trouver des moyens pour appuyer les petites et moyennes entreprises. Le projet pilote visait l'aide aux employeurs avec les évaluations d'apprentissage et la personnalisation des plans d'apprentissage et de formation.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :



- Déterminer les meilleures pratiques provenant du projet pilote d'apprentissage en milieu de travail.
- Étudier des moyens pour aider les petites et moyennes entreprises avec les évaluations de formation en milieu de travail et les ressources de formation pour les capacités d'alphabétisation et les compétences relatives à l'employabilité.
- Appuyer l'initiative, les partenariats à valeur ajoutée afin d'aider les petites et moyennes entreprises.
- Collaborer avec les partenaires en vue d'élaborer des méthodes et des outils personnalisés d'évaluation de la formation afin d'aider les petites et moyennes entreprises à déterminer leurs besoins de formation.
- Réunir les renseignements relatifs aux ressources de formation.
- Encourager les partenaires à étendre leurs ressources de formation.
- Favoriser les services d'évaluation de l'apprentissage et des ressources de formation personnalisées.
- Collaborer avec les partenaires afin de lancer un portail d'information et d'apprentissage dans le but d'aider les entreprises du Nouveau-Brunswick.

Nous favoriserons le perfectionnement professionnel

Les travailleurs du Nouveau-Brunswick ont besoin de perfectionnement professionnel pour demeurer au courant et pour s'assurer de leur avancement professionnel. Cela permet aux travailleurs de se perfectionner davantage dans leur domaine de travail et d'accroître la productivité, qui est un catalyseur clé de la croissance économique. Le perfectionnement professionnel dans les secteurs de l'éducation, de la santé, des affaires et de la technologie est particulièrement important au Nouveau-Brunswick.

Nous continuerons de travailler avec des instructeurs privés de formation professionnelle, des employeurs, des associations professionnelles et des établissements d'enseignement postsecondaire pour mettre à profit les possibilités pour les apprenants qui veulent poursuivre leur perfectionnement professionnel.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- Encourager les employeurs, les associations professionnelles et les établissements d'enseignement postsecondaire à offrir aux professionnels des possibilités d'éducation et de formation et étudier l'élaboration de normes de certification pour les instructeurs privés de formation professionnelle.
- La province appuiera le perfectionnement professionnel des employés du secteur public.



OBJECTIF VI.

AMÉLIORER L'ACCÈS AUX SERVICES DES BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES POUR SOUTENIR L'APPRENTISSAGE CONTINU

Dans une économie axée sur le savoir, l'accès à l'information et la capacité à l'utiliser efficacement constituent des éléments essentiels qui appuient l'alphabétisation, l'apprentissage continu et l'autonomie individuelle. Depuis 1954, les bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick font partie d'une infrastructure provinciale clé offrant un accès à l'information et aux possibilités d'apprentissage continu pour tous les âges. Le réseau de 62 bibliothèques publiques et de quatre bibliobus représente un système unique au Canada et un atout important pour l'apprentissage continu dans cette province – il offre une carte de bibliothèque publique provinciale, une collection de livres et de documents français et anglais accessibles dans l'ensemble de la province, un accès gratuit à Internet dans chaque bibliothèque publique, un partenariat communautaire et gouvernemental de longue date en matière de prestation de services et un catalogue provincial informatisé de renommée nationale.

Les bibliothèques publiques sont la source principale d'information fiable dans la communauté. Elles ont le mandat d'offrir cette information gratuitement et de façon équitable à tous les citoyens. Les bibliothèques publiques sont des lieux privilégiés pour les personnes qui veulent élargir leurs connaissances et poursuivre leurs buts.

Des statistiques montrent que la population fait bon usage des bibliothèques publiques. Actuellement, 40 % des gens du Nouveau-Brunswick ont une carte de bibliothèque publique. En 2005, les gens du Nouveau Brunswick :

- ont posé plus de 208 000 questions axées sur l'information et la recherche;
 - ont emprunté plus de 2,9 millions d'articles (livres, etc.) dans l'ensemble de la province;
 - ont utilisé 306 ordinateurs d'accès public dans les bibliothèques plus de 309 000 fois;
 - ont consulté plus de 1,6 million de documents imprimés dans les bibliothèques publiques; et
 - ont accédé aux services de bibliothèque électronique du Service des bibliothèques publiques du Nouveau-Brunswick (SBPNB) plus de 1,7 million de fois.
- De plus, plus de 179 000 personnes au Nouveau-Brunswick ont participé à 9 300 programmes offerts par les bibliothèques publiques.

Nous prévoyons améliorer les services de bibliothèque publique offerts sur place et en ligne, et assurer un accès équitable à l'information et aux services pour tous les gens du Nouveau-Brunswick. En misant sur la capacité des bibliothèques publiques de répondre aux besoins des gens du Nouveau Brunswick dans une économie axée sur le savoir, nous atteindrons un objectif fondamental qui consiste à appuyer les gens du Nouveau-Brunswick dans leur apprentissage continu.



Nous développerons des collections de bibliothèques publiques pertinentes et de qualité

Pour que les gens du Nouveau Brunswick puissent réussir dans l'économie d'aujourd'hui axée sur le savoir, il est essentiel de favoriser un accès équitable à l'information par l'entremise d'investissements accrus dans le développement des collections des bibliothèques publiques.

La province continuera de s'assurer que le financement destiné aux collections des bibliothèques publiques est distribué de façon équitable dans l'ensemble de la province. La province continuera aussi d'appuyer la Fondation des bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick au fur et à mesure que son succès prendra de l'ampleur et que ses efforts auront des répercussions favorables sur le développement des collections.

Nous continuerons de fournir des collections en français et en anglais dans divers formats qui répondent aux besoins éducatifs, d'information, culturels et récréatifs des gens du Nouveau Brunswick.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- D'ici cinq ans, établir et maintenir un financement annuel supplémentaire de façon à atteindre un investissement annuel par habitant qui correspondra à la moyenne nationale pour les collections de bibliothèque publique. Cet investissement permettra de renforcer la qualité et la quantité de documents imprimés et audiovisuels, ainsi que de ressources électroniques, disponibles en français et en anglais dans les bibliothèques publiques, et d'offrir aux gens du Nouveau Brunswick l'accès à des informations à jour et pertinentes qui répondent à leurs besoins sur le plan de l'apprentissage continu. Certaines collections spéciales seront achetées, notamment des ressources pour appuyer l'alphabétisation des adultes et la formation liée à l'employabilité et aux compétences en milieu de travail.
- Le Service des bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick (SBPNB) et la Fondation des bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick établiront des partenariats avec des organismes des secteurs public et privé pour enrichir les collections des bibliothèques de la province dans divers formats et domaines d'intérêt.

Nous développerons des services de bibliothèques publiques équitables et de qualité



Les services de bibliothèque publique sont offerts par l'entremise d'un partenariat entre la province et les communautés. Les partenaires communautaires locaux peuvent être des municipalités ou des associations de personnes. Dans le cas des bibliothèques publiques scolaires, les districts scolaires sont le troisième partenaire. En général, la province est responsable, par l'entremise du Service des bibliothèques publiques du Nouveau Brunswick, de la gestion et de la prestation des services de bibliothèque publique, y compris la dotation en personnel et les collections. Les municipalités participantes (ou les associations de personnes) et les districts scolaires ont la responsabilité de fournir et d'entretenir les installations et le matériel pour la prestation des services de bibliothèque publique ou de bibliothèque publique scolaire. Les districts scolaires couvrent 50 % des salaires ainsi que les coûts liés à l'achat des collections qui servent expressément à appuyer le programme d'enseignement scolaire.

Une bibliothèque publique scolaire a ouvert ses portes sur l'île Grand Manan en 2001, il s'agissait de la première nouvelle bibliothèque publique à être inaugurée depuis 1992. Nous avons également remplacé le bibliobus de la Région de bibliothèques Chaleur par un véhicule adapté aux fauteuils roulants afin d'améliorer l'accès aux services de bibliothèque dans la région.



La province a fait un important progrès sur le plan de l'harmonisation de la structure du réseau des bibliothèques publiques. Nous poursuivrons notre travail d'élaboration d'un plan d'ensemble concernant la normalisation des heures d'ouverture et des niveaux de dotation en personnel en vue de mieux planifier la mise en place de services équitables pour l'avenir.

Nous continuerons de promouvoir l'utilisation des services de bibliothèque et de référence pour l'apprentissage continu en créant des partenariats avec des groupes communautaires, des organismes, des entreprises et des établissements d'enseignement afin de partager des ressources précieuses et de fournir un meilleur accès aux services pour les gens du Nouveau-Brunswick. Par exemple, nous avons effectué depuis 2004 des campagnes ciblées pour rejoindre les enfants de la naissance à l'école secondaire au moyen de projets de distribution de cartes de bibliothèque pour les élèves des écoles publiques, les élèves de maternelle, les enfants d'âge préscolaire fréquentant les garderies enregistrées et les nouveau nés (par l'entremise des programmes Le goût de lire/Born to read).

L'accès aux services de bibliothèque et de référence sera amélioré pour mieux satisfaire aux besoins de la population des gens du Nouveau-Brunswick.

Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

Des services équitables dans l'ensemble de la province

- D'ici cinq ans, s'assurer que des postes de bibliothécaires spécialisés soient présents dans les centres de ressources du nord de la province. Ce faisant, l'équité dans la prestation des services aux enfants, aux jeunes adultes et aux adultes ainsi que les services de référence sera améliorée dans la province puisque les deux régions de bibliothèques situées au nord ne bénéficient pas de ces postes présentement.
- D'ici cinq ans, créer un poste de bibliothécaire des services aux adultes et aux jeunes adultes dans le centre de ressources de la région de Saint-Jean pour améliorer l'équité entre les régions.
- D'ici cinq ans, s'assurer que toutes les régions offrent un service de bibliobus adapté aux fauteuils roulants en ajoutant un bibliobus pour la région de bibliothèques de Saint-Jean afin de desservir les communautés rurales de la région de Fundy.
- D'ici deux ans, développer un cadre provincial comprenant des normes pour les heures d'ouverture des bibliothèques et la dotation en personnel afin d'assurer une prestation équitable des services, de répondre aux besoins de la communauté ainsi que de satisfaire aux besoins opérationnels du réseau des bibliothèques publiques.
- D'ici cinq ans, mettre en œuvre les normes relatives aux heures d'ouverture des bibliothèques et à la dotation en personnel afin d'assurer la prestation de services équitables dans toutes les régions de la province. Ces mesures feront en sorte que les bibliothèques publiques pourront satisfaire aux besoins des gens du Nouveau Brunswick et appuyer leur apprentissage continu.
- Continuer de travailler avec les partenaires communautaires afin d'assurer la mise en œuvre de normes relatives aux installations pour les bibliothèques publiques qui doivent être agrandies, rénovées ou déménagées. Ainsi, les bibliothèques pourront mieux répondre aux besoins d'espace nécessaire pour loger les collections en expansion, le personnel et les ordinateurs pour l'accès public, ainsi que pour faciliter l'étude individuelle, la prestation des programmes et l'utilisation des lieux par le public.
- D'ici cinq ans, remplacer les trois bibliobus qui prennent de l'âge par des véhicules adaptés aux fauteuils roulants. Cela contribuera à la prestation de



services de bibliothèque et d'information équitable dans les communautés rurales. Un de ces nouveaux bibliobus adaptés aux fauteuils roulants commencera d'ailleurs à servir la Région de bibliothèque York d'ici un an.

Promotion et développement des services

- D'ici un an, lancer un programme d'analyses communautaires visant à cerner les besoins des communautés ainsi qu'à mieux cibler et adapter les programmes et services offerts par les bibliothèques publiques.
- D'ici trois ans, élaborer un programme de formation à la recherche et à la culture informationnelle qui sera livré aux jeunes et aux adultes dans les bibliothèques publiques de la province. Le programme mettra l'accent sur l'acquisition des compétences en recherche de l'information qui sont nécessaires pour réussir dans une économie axée sur le savoir. Le programme contribuera aussi à l'acquisition de compétences relatives à l'employabilité et à l'apprentissage continu autonome.
- Travailler avec des organismes communautaires pour favoriser l'accès aux services de bibliothèque et de référence sur place et en ligne par l'entremise de projets ciblés de distribution de cartes de bibliothèque. Les groupes cibles comprennent entre autres: les apprenants adultes, les étudiants qui poursuivent de la formation à distance ou en ligne, les professionnels, les milieux de travail et les organismes de personnes âgées.

Recrutement proactif

- Créer des partenariats avec les ministères et les organismes gouvernementaux afin de recruter des bibliothécaires professionnels, particulièrement des bibliothécaires bilingues, par le truchement d'initiatives gouvernementales destinées au recrutement de diplômés postsecondaires, au maintien des effectifs et au rapatriement.
- Établir un fonds de bourses d'études et fournir des emplois d'été aux gens du Nouveau Brunswick qui poursuivent des études de maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information.
- Travailler avec le Bureau des ressources humaines pour intégrer les bibliothécaires au Programme de stages provincial.

Nous bâtissons et améliorons les services de bibliothèques électroniques



Le réseau des bibliothèques publiques est un atout important pour l'apprentissage continu et un élément clé de l'infrastructure axée sur le savoir. Nous voulons maximiser l'utilisation de cette ressource dans l'ensemble de la province en continuant à mettre en place des services électroniques innovateurs qui répondent aux besoins des gens du Nouveau Brunswick. Les ajouts récents de services électroniques à l'échelle provinciale comprennent un site Web pour le réseau des bibliothèques publiques, l'opportunité de faire une demande en ligne pour obtenir une carte de bibliothèque, un accès à distance aux ressources électroniques autorisées, une bibliothèque de référence virtuelle, un accès Web au catalogue provincial et l'opportunité de renouveler les prêts en ligne. L'ajout le plus récent est Quaestio, un service de référence par Internet qui, disponible à partir du site Web du SBPNB, permet aux gens du Nouveau Brunswick de demander de l'aide au personnel des bibliothèques lorsqu'ils qu'ils recherchent de l'information. Toutes les bibliothèques publiques offrent au moins un accès gratuit à Internet pour le public. Statistiques Canada a déterminé que la population privilégie les bibliothèques publiques pour accéder à Internet à l'extérieur de la maison, de l'école ou du bureau.



Voici certaines des mesures précises que nous allons prendre :

- D'ici un an, nous terminerons la mise à niveau du catalogue provincial en ligne du SBPNB afin d'offrir un accès amélioré aux collections de bibliothèque en français et en anglais grâce à une augmentation des heures de disponibilité du catalogue et à une amélioration des capacités de recherche.
- D'ici trois ans, nous compléterons la mise à niveau du système automatisé de gestion de bibliothèque du SBPNB afin de continuer à bâtir et à améliorer la gamme de services électroniques offertes et répondre à la croissance rapide de la demande et de l'usage de ces services.
- Collaborer étroitement avec d'autres établissements de façon à améliorer l'accès aux ressources des bibliothèques et aux services de référence dont les gens du Nouveau-Brunswick qui suivent une éducation à distance ou des cours de formation en ligne ont besoin afin de terminer avec succès leurs programmes.
- Installer Internet haute vitesse dans toutes les bibliothèques publiques dans les meilleurs délais, dès que le service est disponible. Tous les gens du Nouveau-Brunswick auront ainsi un accès plus équitable à l'information disponible en ligne.
- Continuer à élaborer de nouveaux services en ligne et à améliorer les services en ligne existants offerts par l'entremise du site Web du SBPNB et du système d'automatisation des bibliothèques.

CONCLUSION

Une invitation à créer des partenariats

Le succès de *l'Apprentissage continu : opportunités d'apprentissage de qualité aux adultes* est tributaire des partenaires concernés qui prennent activement part aux points prioritaires définis dans cet énoncé de politique. Chaque partenaire apporte un point de vue unique et un rôle important à jouer dans l'établissement d'une culture de l'apprentissage continu. Par l'entremise de partenariats caractérisés par la collaboration et une communication efficace, nous pourrions établir une culture qui appuie l'apprentissage continu de qualité pour la population du Nouveau Brunswick.

Nous invitons tous nos partenaires à prendre part à ce processus.

